

TARIFFAVTALEBEGREPET

Hva skal til for at det foreligger en tariffavtale

Kandidatnummer: 350

Veileder: Jon Gisle

Leveringsfrist: 25.04. 2006

Til sammen 17047 ord

17.06.2006

Innholdsfortegnelse

<u>1</u>	<u>INNLEDNING</u>	<u>1</u>
1.1	Tema	1
1.2	Problemstilling	3
1.3	Oppbygning av oppgaven	4
1.4	Rettskilder	5
<u>2</u>	<u>TARIFFAVTALEBEGREPET</u>	<u>7</u>
2.1	Innledning	7
2.2	Partsforholdet	12
2.2.1	Fagforeningsbegrepet	12
2.2.2	Arbeidsgiver og arbeidsgiverforening.	15
2.3	Krav til tariffavtalens innhold	16
2.3.1	Generelt om arbeids- og lønnsvilkår og andre arbeidsforhold	16
2.3.2	Generalitetskravet	18
2.4	Skriftlighetskravet	27
2.4.1	Innledning	27
2.4.2	Et lempet skriftlighetskrav?	29
2.4.3	Om fullmakt til å forhandle og fullmakt til å inngå tariffavtaler	30
2.4.4	Skriftlighetskravet og tariffavtalens innhold	33
2.5	Tariffavtalens subjektive element	36
2.5.1	Tariffviljen	36
2.5.2	Momenter i en tariffviljevurdering	42
2.5.3	Skriftlighetskravet og den subjektive tariffviljen	43
2.5.4	Generalitetskravet og den subjektive tariffviljen	47

1 Innledning

1.1 Tema

Tema for denne oppgaven er tariffavtalebegrepet. Dette er et begrep som hører hjemme i arbeidsretten. Det som kjennetegner arbeidsretten som et eget fag er at det omhandler rettssubjektene i en arbeidstaker- og arbeidsgiversituasjon, nærmere bestemt det som vedrører arbeidsforhold i vid forstand. Således spenner faget vidt.

Det tema jeg skal skrive om befinner seg i den delen som kalles den kollektive arbeidsrett. Tradisjonelt har arbeidsrett blitt delt opp i den individuelle og den kollektive arbeidsrett.

Den individuelle delen har hovedfokus på arbeidstakeren, arbeidsgiveren og den individuelle arbeidsavtale. Den kollektive del danner rammene for hva partene i den individuelle delen kan inngå avtaler om. Her møter man begreper som for eksempel fagforening, arbeidsgiverforening, hovedavtaler, arbeidskamp og fredsplikt.

Som for avtalerett ellers danner lovverket rammene for avtalefriheten.

Den loven som får størst betydning for denne avhandlingen vil være, arbeidstvistloven(arbtl) – lov av 5. mai 1927 nr.1. Denne regulerer tariffavtaler og deres rettsvirkninger. Videre gir loven regler om Arbeidsretten og om meglingsmyndigheten som institusjoner for å løse henholdsvis rettsvister og interesselvister. Loven er basert på de generelle prinsipper om organisasjonsfrihet og rett til å gå til arbeidskamp¹. Denne loven gjelder for den private og den kommunale sektor. For den statlige sektor finner vi tjenestetvistloven(tjtl) – lov av 18.juli 1958 nr. 2 som har regler om statens forhandlingsrett, tariffavtaler, meglings, forholdet til Arbeidsretten, adgangen til arbeidsstans, rikslønnsnemnda og statens lønnsutvalg.

Andre relevante lover for den kollektive arbeidsrett er, lov om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. lov av 4. jun. 1993 nr. 58. Denne loven har til formål å sikre at

¹ Disse prinsipper blir det ikke plass til å gå inn på i denne oppgaven.

utenlandske arbeidstakere har de samme arbeids- og lønnsvilkår som de norske arbeidstakere.

Nevnes bør også lønnsnemndloven – lov av 19.des. 1952 nr. 7. Dersom en interesseløst om arbeids- og lønnsvilkår ikke blir løst ved mekling, kan partene bli enige om å bringe saken inn for Rikslønnsnemnda. En avgjørelse av dette organ får virkning som tariffavtale. Også boikottloven – lov av 5.des. 1947 nr.1, har relevans, da den regulerer lovlig og ulovlig boikott som et arbeidsrettslig kampmiddel.

Tilslutt vil jeg nevne arbeidsmiljøloven – lov av 17. juni. 2005 nr. 62, denne loven har noen relevante bestemmelser i henhold til den kollektive arbeidsrett. Lovens virkeområde regulerer imidlertid hovedsakelig den individuelle del av arbeidsretten. I tilknytning til denne bør også nevnes at for den statlige sektor gjelder tjenestemannsloven – lov av 4.mar. 1983 nr. 3 som regulerer tilsetting og tjenestens opphør for statsansatte.

Store deler av det nevnte lovverket består av preseptoriske regler. Det vil si at arbeidslivets parter kan inngå avtaler som fraviker loven. Derfor må man gå til den enkelte avtale og se hva partene har blitt enige om. Dette er en alminnelig avtalerettslig tankegang, man begynner i avtalen og fyller ut med den preseptoriske lovgivning.

Innen arbeidsretten er det på mange områder et ganske omfattende og komplisert avtalerverk. Dette kan gjøre det uoversiktlig å finne ut hva som er regulert men systemet har sine fordeler. Man kan sammenligne det med et hierarki. Det vil si et system av overordnede og underordnede deler. En avtale som er å regne som underordnet må holde seg innenfor de overordnede rammer. Videre er det slik at der en underordnet avtale er taus og den overordnede inneholder bestemmelser om spørsmålet, fyller den overordnede avtale ut den underordnede. På denne måten blir arbeidsavtalen, som ligger i bunnen av hierarkiet, ikke en enorm uoversiktlig avtale for den enkelte arbeider. Arbeidslivets parter unngår samtidig å måtte forholde seg til en rekke omtrentlig like avtaler.

Jeg skal prøve å gi et noenlunde enkelt eksempel². Den øverste tariffavtale innenfor et tariffavtaleområde er for eksempel hovedavtalen mellom NHO og LO³. Dette er en avtale

² Dataene til dette eksempelet er hentet fra ARD 2001-66.

om organisasjons og arbeidsforhold og er således en tariffavtale⁴. Denne danner rammene for de tariffavtalene som inngås under i hierarkiet. Fagforeninger på arbeidsgiversiden knytter seg til LO og arbeidsgivere på arbeidsgiversiden knytter seg til NHO. For eksempel er Norsk Olje- og Petrokjemisk fagforbund(NOPEF)et arbeidstakerforbund tilknyttet LO og Oljeindustriens Landsforening(OLF), et arbeidsgiverforbund og er tilknyttet NHO. De blir da forpliktet av hovedtariffavtalen mellom LO og NHO.

Det neste trinnet blir således at NOPEF inngår tariffavtaler med andre forbund, for eksempel Oljeindustriens Landsforening. Denne tariffavtalen må, når forbundene er medlemmer av NHO eller LO, holde seg innenfor rammeverket til hovedtariffavtalen mellom NHO og LO.

Hvert forbund består av underavdelinger eller lokale klubber. Disse klubbene består av representanter fra en eller flere bedrifter. For eksempel er Phillips Petroleum Company Norway(PPCN) medlem i OLF. Under tariffavtalen mellom NOPEF og OLF kommer de tariffavtaler NOPEF kan inngå med den enkelte bedrift, for eksempel PPCN.

Tilslutt kan PPCN inngå avtaler med den enkelte arbeider, dette er de individuelle arbeidsavtaler også kalt ansettelsesavtaler. Disse avtaler er ikke å regne som en tariffavtale. Arbeidsavtalen fylles således ut av de overordnede tariffavtaler og er forpliktet til å følge tariffavtalen mellom NOPEF og bedriften selv, tariffavtalen mellom NOPEF og OLF og tariffavtalen mellom LO og NHO.

Tariffavtalen er således et viktig og mektig instrument i arbeidslivet.

1.2 Problemstilling

Det er begrepet tariffavtale jeg skal se litt nærmere på i denne avhandlingen. I forbindelse med tariffavtalebegrepet reiser det seg flere spørsmål, blant annet om inngåelse av tariffavtale, om hvilke konsekvenser det får at det foreligger tariffavtale, tolkningsspørsmål og hvilke konsekvenser det får at det foreligger brudd på tariffavtale for å nevne noen.

³ NHO står for Næringslivets Hovedorganisasjon og er en av arbeidsgivernes hovedorganisasjoner. LO står for Landsorganisasjonen i Norge og er en av arbeidstakernes hovedorganisasjoner.

⁴ Dette er fastslått i ARD 1960 – 76.

Det jeg skal se på i denne oppgaven er inngåelse av tariffavtale nærmere bestemt; hvilke kriterier som må være oppfylt for at det skal foreligge en slik avtaletype.

Jeg skal derfor redegjøre for de vilkår som er kommet til uttrykk gjennom lovgivning og rettspraksis.

Når jeg i det følgende skriver "tariffavtalebegrepet" så sikter jeg kun til avgrensningen i forbindelse med spørsmålet om hva som skal til for at det foreligge en tariffavtale.

Det er ikke dermed sagt at grensen for hva som skal til for tariffavtalebegrepet er oversiklig og lett å håndtere. Jeg vil ikke påstå at det er fastlagt en gang for alle.

Av de vilkårene som fremgår av det rettslige grunnlaget og i tillegg, de som har fremkommet gjennom rettspraksis, vil jeg særlig se på "arbeids- og lønnsvilkår" og i den forbindelse det som kalles "generalitetskravet".

Videre vil jeg se på skriftlighetskravet.

Jeg vil også ta opp spørsmål i tilknytning til det som Stein Evju i sin artikkel i tidsskriftet Arbeidsrett og arbeidsliv- tariffavtalebegrepet, kaller "det subjektive vilkår" og som jeg har valgt å kalle "tariffviljen".

Siden partsforholdet også er en viktig del av tariffavtalen vil dette også bli behandlet men ikke så utførlig som de øvrige kriteriene.

1.3 Oppbygning av oppgaven

Jeg skal først behandle tariffavtalebegrepet generelt, som en innledning til kap 2. Her vil jeg også presentere det rettslige grunnlaget for problemstillingen.

Det rettslige grunnlaget viser at avtalepartene bare kan være en fagforening på den ene siden og en arbeidsgiver eller en arbeidsgiverforening på den andre siden. Hva som nærmere ligger i disse begrepene skal jeg redegjøre for nærmere under 2.2.

Begrepet avtale kjenner man igjen fra avtaleretten. En avtale er nærmere bestemt en skriftlig eller muntlig enighet om en gjensidig bebyrdende forpliktelse. Dette er en forutsetning også for tariffavtalen, men det sier ikke så mye om innholdet i en tariffavtale.

Et av de krav som settes til en tariffavtale er nettopp at den har et bestemt innhold.

En tariffavtale er en avtale om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold. Begrepet rekker imidlertid meget vidt. Kravet om tariffavtalens innhold vil bli behandlet i kapittel

2.3, og jeg vil dele det inn i generelt om arbeids- og lønnsvilkår som blir behandlet i kapittel 2.3.1, og generalitetskravet,⁵ som blir behandlet i kapittel 2.3.2.

Det er ikke mange formkrav til en tariffavtale. Det er imidlertid et gyldighetskrav at den er opprettet skriftlig. Dette vilkåret behandler jeg nærmere i kapittel 2.4. Først vil jeg behandle skriftlighetskravet generelt, dette gjøres i 2.4.1. I kapittel 2.4.2, stiller jeg spørsmålet om det gjelder et lempet skriftlighetskrav.

I forbindelse med skriftlighetskravet avgrenses tariffavtalebegrepet på forskjellige måter. For det første har man et fullmakts spørsmål, dette vil jeg skrive litt om i kapittel 2.4.3. For det andre setter skriftlighetskravet grenser for tariffavtalens omfang. Dette vil jeg behandle under 2.4.4, i kapittelet om skriftlighetskravet og tariffavtalens innhold.

Fra rettspraksis kan man også se at domstolen ofte legger vekt på hva partene har ment med disposisjonen. Dette har jeg kalt tariffviljen og vil bli behandlet i kapittel 2.5. Her vil jeg si noe om hva som ligger i tariffviljen generelt i kapittel 2.5.1. Tariffvilje er en helhetsvurdering og i kapittel 2.5.2, vil jeg presentere noen viktige momenter i en slik vurdering. Tilslutt vil jeg behandle grenseområdet mellom tariffviljen og skriftlighetskravet i 2.5.3, og i 2.5.4, vil jeg si litt om grenseområdet mellom tariffviljen og generalitetskravet.

1.4 Rettskilder

De rettskilder som er benyttet i denne avhandlingen er for det første arbeidstvistloven – lov av 5.mai. Nr.1. 1927 (arbtvl). Denne vil bli benyttet som et rettslig utgangspunkt for tariffavtalebegrepet. Jeg vil også kort komme inn på tjenestetvistloven – lov av 18. juli nr.2 1958(tjtv).l).

Når det gjelder Lov om arbeidstvister av 5. mai. Nr.1. 1927 har, den forarbeider som er lite relevante for denne oppgaven. Den tidligere lov av 6. aug. 1915 nr. 2 har derimot forarbeider som er mer relevante. Dette har sammenheng med hvordan den nå gjeldende arbeidstvistlov ble til.

⁵ Det er et vilkår som har blitt reist i rettspraksis og teori om at arbeids- og lønnsvilkår må være av generell art eller norm givende. Dette har fått navnet Generalitetskravet, dette navnet fant jeg treffende og har valgt å benytte det i denne spesialoppgaven.

Loven av 1915 ble vedtatt med regler om rettergang ved rettstvister og frivillig megling ved interessetvister. I spesielle situasjoner kunne tvungen megling bli påbudt.

Forslaget til 1927 loven inneholdt regler om voldgift både tvungen og frivillig. Dette var bakgrunnen for at man ville ha en ny lov. Forslaget om tvungen og frivillig voldgift ble forkastet, og man fikk isteden en utbygd meglingsinstitusjon. Den nye loven ble derfor ganske lik den gamle og mye av de forarbeidene som lå til grunn for loven av 1915 dannet derfor grunnlaget for loven av 1927⁶.

Arbeidsrettens dommer er av stor betydning for denne avhandlingen. Arbeidsretten er en særdomstol med domsmyndighet i første og siste instans på den kollektive arbeidsrettens område jfr arbtvl kapittel 2. Deres avsagte dommer har derfor en rettskildemessig vekt på linje med Høyesteretts avgjørelser. Mye av materialet til tariffavtalebegrepet er fastlagt gjennom rettspraksis. Det vil derfor være analysert og sitert en del dommer.

Jeg har også benyttet meg av norsk juridisk litteratur. Dette er en rettskilde som ikke har den største vekt på det område denne avhandlingen gjelder. Det er verker som omtaler tariffavtalebegrepet i sin helhet. De verk jeg har funnet presenterer problemstillingene men drøftelsene er ikke inngående. Juridisk litteratur har derfor vært en fin inngangsport til å finne relevante problemstillinger.

⁶ Jfr kommentarutgaven av 1953 til arbeidstvistloven. s.12-14.

2 Tariffavtalebegrepet

2.1 Innledning

En forutsetning for at det skal foreligge tariffavtale er at det foreligger en disposisjon som etablerer rettigheter og plikter for begge parter i et avtaleforhold. Dette er en generell avtalerettslig forutsetning som nødvendigvis også må gjelde for tariffavtaler. Dette følger av at de utgjør en spesiell avtalestype. Jeg vil ikke komme nærmere inn på de generelle avtalerettslige sidene ved en tariffavtale i denne avhandlingen. Det er de spesielle kjennetegn ved avtalen som gjør den til en tariffavtale, det er disse kriteriene jeg skal redegjøre for.

En annen forutsetning for inngåelse av tariffavtaler er organisasjonsretten. I denne retten ligger retten til å forhandle. Det er organisasjonenes forhandlingsrett som fører til tariffavtaler. Heller ikke denne forutsetningen skal jeg gå inn på i denne avhandlingen da denne forutsetningen er en del av arbeidsretten generelt og ikke gjelder spesielt for tariffavtalen og tariffavtalebegrepet.

Man kan spørre seg om hvorfor avtalestypen har fått navnet tariffavtale. Dette har sin bakgrunn i ordet tariff⁷. Dette er hentet fra arabisk og betyr fortegnelse over fastsatte priser, lønnsatser, tollsatser, takster osv. Den tidlige tariffavtale besto for det meste av en liste med lønnsatser. I dagens tariffavtale er disse listene fortsatt en viktig del, tross for at avtalene i dag i større grad regulerer arbeidsforholdet og forholdet mellom tariffpartene. Listene over lønnsatser, eller lønnstrinn om man vil, er nok bakgrunnen til at man valgte navnet tariffavtale. Det fremgår av forarbeidene til loven av 1915 at man også benyttet ordet fellesoverenskomst. Lovkonsipistene syntes imidlertid ikke dette var et ord som beskrev avtalens egenart. Heller ikke ordet tariffavtale er ment å skulle gi en akkurat

⁷ jfr kunnskapsforlagets fremmedord og synonymer blå ordbok, Oslo 2000.

definisjon⁸, men ordet hadde vunnet en viss hevd i den norske språkbruk. Litt ironisk er det da at man i ettertid har benyttet mange navn på verket når man har inngått tariffavtale. Navn som hovedavtale, fellesoverenskomst, og overenskomst er noen eksempler. Sjelden finner man en tariffavtale som nettopp er kalt en tariffavtale.

Det naturlige rettslige utgangspunktet når man skal redegjøre for det som gjør en avtale til en tariffavtale er å finne i legaldefinisjonen. Denne står i arbtvl § 1 nr. 8. og lyder som følger; ”*Tariffavtale* – en avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold.”

For å få et fullstendig bilde av tariffavtale begrepet må man se denne legaldefinisjonen i sammenheng med arbtvl § 3 nr.1 første pkt som sier at en tariffavtale skal opprettes skriftlig.

Det karakteristiske ved tariffavtaler er at en tariffavtale har arbeids- og lønnsvilkår rettet mot ubestemte arbeidstakere. Den etablerer således ikke selv noe arbeidsforhold, men gir rammer for hvilke reguleringer en individuell arbeidsavtale kan ha og skal ha. Den individuelle arbeidsavtalen gjelder riktignok lønns- og arbeidsvilkår men vilkårene er rettet mot en navngitt person og den etablerer arbeidsforholdet. Videre faller avtaler om arbeids- og lønnsvilkår rettet mot bestemte arbeidstakere utenfor tariffavtale begrepet.

Når en avtale ikke er en tariffavtale innebærer det at den ikke får tariffrettslige virkninger. Det vil si at avtalen innebærer rettigheter og plikter for de parter som har inngått den og de som på inngåelsestidspunktet var tilknyttet partene. Kravet om tariffavtalens innhold skal jeg komme tilbake til under 2.3.

Dette leder over i en annen karakteristikk. Det at noe ikke kan regnes som tariffavtale får også betydning prosessuelt. Arbeidsretten er en domstol som har begrenset domsmyndighet. I følge arbtvl § 7 nr. 2 jfr § 4 og § 6 nr.1 skal Arbeidsretten bare ta stilling til om det foreligger brudd på tariffavtale, ulovlig arbeidsstans(streik eller lockout) og tvister om en tariffavtales gyldighet, forståelse og beståen eller om krav som grunner seg på tariffavtale. Det vil si at retten kan avgjøre om noe er en tariffavtale eller ikke, den kan ta

⁸ Jfr ot.prp.nr. 29(1912) s. 21 andre spalte.

opp spørsmål om en tariffavtales innhold og den kan pådømme brudd på tariffavtale.

Ulovlig arbeidsstans og brudd på tariffavtale innebærer et erstatningsansvar. Tvister som faller utenfor dette må avgjøres av den alminnelige domstol.

En tredje karakteristisk forskjell ligger i tariffavtalens ettervirkninger. Dette er ikke et av de kriteriene som ligger til grunn for at noe er å anse som en tariffavtale og faller derfor utenfor redegjørelsen av tariffavtalebegrepet i henhold til problemstillingen. Jeg finner imidlertid grunn til å bemerke at tariffavtaler ikke kan opphøre av seg selv slik som en avtale etter en fastsatt gyldighetstid. Dette følger av arbtvl § 3 nr. 2 Denne bestemmelsen innebærer blant annet at tariffavtale blir prolongert for ett år av gangen dersom den ikke blir sagt opp innen en oppsigelsesfrist, tross for at tariffavtalen har en gyldighetstid.

Som det følger av lovteksten er dette et utgangspunkt. Dersom avtalen selv inne inneholder bestemmelser om gyldighetstid, oppsigelse og for hvor lang tid den skal prolongeres, retter partene seg etter dette. Avtalepartene står fritt til å avtale hvordan disse reglene skal utformes.

Det å komme ut av et tariffavtaleforhold er derfor ”vanskeligere” enn ved et avtaleforhold i henhold til den alminnelige avtalerett

Et fjerde karakteristisk trekk ved tariffavtalen er formkravet i § 3 nr.1, første pkt. Det at partene ikke har oppfylt skriftlighetskravet kan medføre at disposisjonen blir ansett som ugyldig. For andre avtale typer er det normalt ikke et gyldighetskrav at disposisjonen er opprettet skriftlig. En avtale type som til forveksling ligner på tariffavtaler er de individuelle arbeidsavtaler. For inngåelse av disse gjelder det også et formkrav. I arbeidsmiljøloven § 14-5 er det et krav om skriftlig arbeidsavtale, men dette er ikke et gyldighetskrav slik som det er for tariffavtalen.

Skriftlighetskravet skal jeg komme tilbake til under 2.4.

Jeg vil også innledningsvis om tariffavtalebegrepet si noe om det som i praksis har blitt kalt særavtaler. Særavtaler inngås på lokalt plan, gjerne mellom en arbeidsgiver og den lokale

fagforening⁹. Innen stat og kommune kan særavtaler inngås også sentralt¹⁰. Dermed reiser det seg spørsmål om særavtalene må sees på som tariffavtaler eller om det er en annen avtalestype som ikke utløser de spesielle tariffrettslige virkningene, for eksempel en arbeidsavtale.

Det er på det rene at særavtaler kan være tariffavtaler, avtaler eller individuelle arbeidsavtaler. Hva man kommer frem til beror blant annet på avtalens innhold, om den er inngått av tariffparter, om formkravet er oppfylt. Den helhetsvurdering man må gjøre for å ta stilling til om noe er en tariffavtale gjelder således også for å ta stilling til om særavtaler er tariffavtale. Det er dermed ikke avgjørende hva partene har kalt dokumentet, hva det være seg tariffavtale, hovedavtale, protokoll eller særavtale bare dokumentet tilfredstiller de vilkår som gjør en disposisjon til tariffavtale i arbeidstvistslovens forstand.

Et annet spørsmål som reiser seg er hvorvidt avtaler som gjør tariffavtale, inngått mellom andre parter, gjeldende er å anse som en tariffavtale. Slike avtaler inngås ikke sjelden av uorganiserte arbeidsgivere og må også regnes som tariffavtaler¹¹. Hvorvidt den avtalen som forplikter seg til en annen må tolkes likt beror på en helhetsvurdering jfr ARD 2001- 162 og ARD 2001-142

I tilfeller der tariffavtalen fastsetter at det kan inngås en avtale om ett eller flere forhold i medhold av den, vil spørsmålet om den ”avledete” avtalen kan ansees som en tariffavtale springe i øynene. Her som ellers gjelder det en helhetsvurdering for om den ”avledete” avtalen tilfredstiller kravene til tariffavtale, jfr ARD 1996- 33¹².

Som jeg nevnte innledningsvis har vi tjenestetvistloven som gjelder på statlig sektor. Den har i § 11 en bestemmelse om hva den anser som tariffavtale.

⁹ Jfr NOU 1996:14 kap. 3.9.4.

¹⁰ Jfr NOU 1996:14 kap 3.9.4.

¹¹ Jfr Jakhelln, s. 479. (2005)

¹² Denne dommen illustrerer hvilke momenter som er i denne helhetsvurderingen, men av hensyn til oppgavens omfang går jeg ikke nærmere inn på denne dommen da jeg skal redegjøre for disse momentene nedenfor og med andre dommer som sier noe mer konkret om hvert moment.

Ved tariffavtale forstår denne lov en skriftlig avtale mellom staten på den ene side og en hovedsammenslutning, tjenestemannsorganisasjon eller annen organisasjon som nevnt i § 3 på den annen side om lønns- og arbeidsvilkår.

Ordlyden er noe forskjellig i tjtlv og arbtvl. Når man ser nærmere på hva som står ser man at meningsinnholdet er nokså likt¹³. Selv om tjtlv ikke har med formuleringen ” eller andre arbeidsforhold ” innebærer dette ingen realitetsforskjell¹⁴.

Selv om det tilsynelatende også skulle være forskjell i partsbegrepet er heller ikke det realiteten. På arbeidsgiversiden må det alltid være en arbeidsgiver, staten er en slik arbeidsgiver. På arbeidstakersiden må det være en forening, selv om det i tjtlv ikke kalles fagforening er det på det rene at slike organisasjoner som nevnt i tjtlv er foreninger.

Evju sier at ” både arbeidstvistloven og tjenestetvistloven hviler på det grunnleggende syn at partene i arbeidslivet har frihet til å regulere lønns- og arbeidsvilkår med videre gjennom forhandlinger og inngåelse av avtaler, og på at partene i denne sammenheng ansees som jevnbyrdige... ”¹⁵.

I fortsettelsen viser jeg kun til arbeidstvistloven og ikke også til tjenestetvistloven så lenge de to lover er like.

¹³ Jfr Evju s. 117. (2003)

¹⁴ Jfr Evju s. 119. (2003)

¹⁵ Jfr Evju s. 114. (2003)

2.2 Partsforholdet

Noe av det spesielle ved tariffavtaler er at det er lovregulert hvem som kan være avtalens parter.

På arbeidstakersiden må det være en fagforening. De spørsmål som reiser seg i denne forbindelse er hva som kan regnes som en fagforening.

På arbeidsgiversiden må det være en arbeidsgiver eller en arbeidsgiverforening. Også denne siden av partsforholdet reiser spørsmål om hva som kan regnes som en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening.

2.2.1 Fagforeningsbegrepet

Fagforeningsbegrepet er definert i arbtvl § 1 nr. 3 ”*Fagforening* – enhver sammenslutning av arbeidere eller av arbeideres foreninger, når sammenslutningen har det formål å vareta arbeidernes interesser ovenfor deres arbeidsgivere.”

Denne definisjonen favner meget vidt. Det fremgår at ” enhver sammenslutning av arbeidere” er tilstrekkelig. Det innebærer at sammenslutningen kan være stor og den kan være satt sammen av få arbeidere. Videre er det ingen krav om styrer eller organer, men bestemmelsen omfatter også slike sammenslutninger¹⁶. Det springende punkt er om sammenslutningen har til formål å ivareta arbeidernes interesser overfor deres arbeidsgiver. ARD 1953- 81 gir en god illustrasjon på hvor vidt dette begrepet er og at det avgjørende er om sammenslutningen har det rette formål. Saken gjelder en produksjonspremieavtale mellom en sprengstoffabrikk noen og tjue arbeidere ved tillitsmann. Spørsmålet i saken var om denne avtalen var å anse som en tariffavtale. I sine domspremisser uttaler Arbeidsretten ”Avtalen er riktignok ikke truffet mellom bedriften og fagforeningen på stedet men mellom bedriften og de arbeiderne det gjelder ved arbeidernes tillitsmann. En må imidlertid regne denne sammenslutning av arbeidere som en fagforening i lovens forstand...”. Loven krever ikke at sammenslutningen skal være av en viss varighet. Den omfatter også tilfeldige sammenslutninger som skapes for en enkelt anledning og for å sette en enkelt sak

¹⁶ Jfr Jakhelln, s. 484 -485.

igjennom. Retten uttaler videre ”Når arbeiderne ved den avdeling av Gullaug Sprængstoffabrikk det her gjelder sto sammen om å kreve og gjennomføre produksjonspremieordningen, må denne derfor ansees avtalt med en fagforening.” Det var tilstrekkelig at arbeiderne sto sammen for å fremme arbeidernes interesser.

Når det gjelder arbeidstaker siden er det ikke helt de samme vilkår i tjenestetvistloven som i arbeidstvistloven for at noe skal bli ansett som en forening. For at noe skal ansees som en forening i tjtvl sin forstand, må den tilfredsstillende de krav til representativitet eller ha en viss organisatorisk størrelse. Dette fremgår av tjtvl § 3.

Rettslig sett stilles sammenslutninger etter tjtvl likt med fagforeninger etter arbtvl når det gjelder muligheten til å inngå tariffavtale¹⁷.

En sammenslutning må imidlertid bestå av arbeidere i arbtvl § 1 nr. 1 sin forstand, det vil si ”enhver som mot vederlag utfører arbeid av hvilken som helst art i en annens tjeneste og som ikke går inn under lov om offentlige tjenestetvister.¹⁸”. Dette illustreres i ARD 1991-140. Tvisten gjaldt om en avtale fra 1981 og en avtale nr.13 mellom Norsk kommuneforbund og Oslo kommune var å anse som tariffavtaler. Partene var uenige om vognmennene kunne ansees som arbeidstakere. Arbeidsretten uttaler

”en avtale, for å være en tariffavtale i lovens forstand, må gi bestemmelser som nevnt med anvendelse for forhold som materielt sett kan vurderes som arbeidstagerforhold, også i lovens egen forstand. Sagt på en annen måte må avtalen gjelde ’arbeidere’ etter arbeidstvistloven § 1 nr 1...”.

Lenger ned i rettens premisser uttales det videre; ” Hvis en tariffavtale først er en tariffavtale, vil dens parter for så vidt også ha en adgang til å regulere nærmere hvem som skal omfattes av den, således også hvem som skal regnes som arbeidstakere i tariffavtalens forstand.”

Dette innebærer at man må skille mellom hvem som kan være arbeidstakere etter loven, og hvem som etter tariffavtalen kan være arbeidstakere for å se om de kan inngå tariffavtale.

¹⁷ Jfr Thorkildsen kapittel 1 I: Vedlegg I til NOU 1996:14

¹⁸ tjtvl § 1 definerer hvem som der ansees som arbeider. Ellers må det også for en hovedsammenslutning etter tjtvl gjelde et krav om at den må bestå av arbeidere i lovens forstand.

Hvorvidt noen er arbeidstakere *etter loven* må avgjøres etter en helhetsvurdering, jfr ARD 1991- 140.

Arbeidstakerbegrepet er i denne sammenheng viktig fordi det innebærer en begrensning av hvem som kan inngå tariffavtaler og således innebærer det en avgrensning av tariffavtalebegrepet. Er man for eksempel selvstendig næringsdrivende så faller man utenfor arbeidstakerbegrepet og en sammenslutning av selvstendig næringsdrivende kan således ikke regnes som en fagforening i lovens forstand. Det reiser seg således et spørsmål om selvstendig næringsdrivende gyldig kan slutte seg til en tariffavtale. Ordlyden taler mot at en som faller utenfor arbeidstakerbegrepet kan *inngå* tariffavtale. Når det i ARD 1991- 140 sies at man i tariffavtalen kan regulere hvem som ansees som arbeidstaker så innebærer dette at man i tariffavtalen kan gi bestemmelser om at selvstendig næringsdrivende kan *slutte seg til* avtalen. Avtalen tilfredstilstiller således kravet om at den gjelder mellom en fagforening og arbeidsgiver, selv om selvstendig næringsdrivende senere slutter seg til avtalen.

Det at sammenslutningen må bestå av arbeidere har videre sammenheng med at det stilles krav om at fagforeningen er uavhengig. Det vil si at sammenslutningen skal ha til ”formål å vareta arbeidernes interesser ovenfor deres arbeidsgivere” jfr arbtvl § 1 nr. 3. Dette uavhengighetskravet er også ilagt i henhold til de ILO konvensjoner som Norge har ratifisert. Uavhengighetskravet er spesielt kommet til uttrykk i ILO 98(1949 art.2)¹⁹. Det er imidlertid ingen begrensning mot at sammenslutningen er medlem av en større organisasjon som også gir medlemskap til en arbeidsgiver forening²⁰. Det er ikke nødvendig at sammenslutningen har ”arbeidernes interesser” som hovedformål og den kan ha flere andre formål i tillegg²¹.

¹⁹ Se NOU 1996:14 kap 3.7.2.

²⁰ Jfr Jakhell n s.484. (2005)

²¹ Jfr Jakhell n s.484. (2005)

2.2.2 Arbeidsgiver og arbeidsgiverforening.

Arbeidsgiver er definert i arbtvl § 1 nr. 2 ” *Arbeidsgiver* – enhver, som sysselsetter en eller flere arbeidere.” Arbeidsgiverforening er definert i arbtvl § 1 nr. 4. ” *Arbeidsgiverforening* – enhver sammenslutning av arbeidsgivere eller arbeidsgivers foreninger, når den har det formål å varetta arbeidsgiverens interesser overfor deres arbeidere.”

På samme måte som for fagforeningsbegrepet er arbeidsgiverforeningsbegrepet meget vidt. Det kreves at sammenslutningen har til formål å ivareta arbeidsgiverens interesser. Således gjelder også uavhengighetskravet for arbeidsgiver siden.

Her reiser det seg ingen spørsmål om forholdet til selvstendig næringsdrivende. De må regnes som sine egne arbeidsgivere eller som arbeidsgiver dersom de ansetter noen.

Arbeidsgiver- og arbeidsgiverforeningsbegrepene lager sjelden noen konflikt om hvorvidt man faktisk har å gjøre med en arbeidsgiver. Begrepet fremstår som ganske klart.

Man kan imidlertid reise spørsmålet om en oppdragsgiver er en arbeidsgiver i arbtvl forstand. Det å sysselsette arbeidere taler for at en oppdragsgiver også er å regne som en arbeidsgiver. Jeg har imidlertid ikke funnet noen dom som sier noe om dette. Spørsmålet må derfor ansees som åpent.

2.3 Krav til tariffavtalens innhold

Når det i arbtvl § 1 nr. 8 stilles krav til at en tariffavtale er en avtale om ”arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold, ”så innebærer dette at det stilles krav til avtalens innhold. En avtale inngått mellom en fagforening på den ene siden og en arbeidsgiver på den annen side om at bedriftens ansatte kan få kjøpt salgskontorets gamle datamaskiner er således ingen tariffavtale. Det er en avtale om kjøp og salg.

2.3.1 Generelt om arbeids- og lønnsvilkår og andre arbeidsforhold

”arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold” en meget vid formulering. En måte å si det på er at det dekker ”alt det en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening i det hele kan tvistes om”²². Dette stemmer kanskje ikke helt i det en fagforening og en arbeidsgiver også kan tenkes uenige om andre forhold, men da faller uenigheten lett uten for området for den kollektive arbeidsrett.

En tariffavtale kan regulere alt fra lønnssetser, skift, overtid, arbeidsklær, redskaper, oppsigelsesfrister, vilkår for å bli fagarbeider, fagskillebestemmelser til pensjonsordninger, arbeidstid, ferier, bestemmelser om tillitsvalgte forhold, vilkår for arbeidskamp m.m. Det avgjørende er om bestemmelsene kan regnes som arbeids- og lønnsvilkår.

”Arbeids- og lønnsvilkår” er imidlertid en så generell formulering at den nærmere avgrensningen for hva som er en tariffavtale vanskelig lar seg utlede fullt ut av legaldefinisjonen. Dette har sammenheng med at en fagforening på den ene siden og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening på den andre inngår avtaler om arbeids- og lønnsvilkår som ikke kan regnes som tariffavtaler. For eksempel er det ikke å regne som en tariffavtale at bedriften gir ansatte med et bestemt fagbrev et lønnstrinn ekstra, da dette er utøvelse av styringsrett. Det springer i øynene at det er et behov for en ytterligere presisering av ”arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold”.

²² Jfr Solnørddal i tillegg til dok.nr.57 s.2(1912)jfr Inds. O. XXI(1912)s.7 og Ot.prp.nr.11(1913) og Ot.prp.nr.23 (1913). En liten viktig kilde, men det er stadig blitt sitert i litteraturen og på den måten har sitatet fått vekt på linje med juridisk litteratur.

Det er verdt å merke seg uttrykket ” andre arbeidsforhold”. Dette tar blant annet sikte på de tilfellene der en bestemmelse bare regulerer forholdet mellom tariffpartene og ikke også lønns- og arbeidsvilkår²³. Dette er for eksempel regler om samarbeidsmøter, drøftninger og forhandlinger. Det er også regler om tillitsvalgte, regler om forhandlingsfullmakter, partenes opptreden og regler om forholdet til uorganiserte. Videre kan nevnes regler om vernearbeid, bedriftshelsetjeneste og også forholdet til styringsretten. Slike bestemmelser må også regnes som tariffavtalebestemmelser.

Vilkårene ” arbeids- og lønnsvilkår ”og” andre arbeidsforhold” er alternative. Det vil si at dersom en avtale bare inneholder bestemmelser om forholdet mellom partene, så er det tilstrekkelig til at det kan ansees som en tariffavtale. Alternativt; dersom avtalen bare inneholder bestemmelser om arbeids og lønnsvilkår så kan dette regnes som en tariffavtale. Her gjelder det imidlertid en forutsetning om at generalitetskravet er oppfylt, se side 18 flg. Et eksempel på en avtale som hovedsakelig består av bestemmelser om ”andre arbeidsforhold” er hovedavalen mellom NHO og LO²⁴.

Bakgrunnen for dette uttrykket var at ikke enhver bestemmelse i tariffavtalen også skulle inngå som en del av den individuelle arbeidsavtale. Uttrykket skulle blant annet uttrykke at brudd på tariffavtale ikke også var brudd på den individuelle arbeidsavtale²⁵.

Lovkonsipistene har prøvd å gjøre et skille mellom de individuelle avtaler og tariffavtalen. I praksis har det vist seg at dette ikke har vært tilstrekkelig for å kunne holde de to avtaletyper fra hverandre. Dette har sammenheng med at partene kan inngå avtaler som bare inneholder arbeids- og lønnsvilkår. Hva som i slike tilfeller skal skille en tariffavtale fra en individuell arbeidsavtale, må da bero på en annen grensedragnings enn at tariffavtalen også regulerer andre arbeidsforhold.

Gjennom teori og rettspraksis har det blitt utpenslet et krav om at arbeids- og lønnsvilkår må være normative.

²³ Jfr Jakhell, s. 479(2005) og Solnørda i Tillegg til dokument nr. 57 s.2 første spalte.

²⁴ jfr Ertzaas, s. 351 spesielt om hovedavtalen LO-NHO og verkstedsoverenskomsten.

²⁵ Jfr Solnørda i Tillegg til dokument nr. 57. s. 2. første spalte.

Det vil si at vi har to typer arbeids- og lønnsvilkår, det er de som er generelle og som gjør en avtale til en tariffavtale innholdsmessig sett. Den andre typen er de arbeids- og lønnsvilkår som ikke er generelle. Dette skillet skal jeg redegjøre for under kapittel 2.2.2.

I forbindelse med kravet om at en tariffavtale må inneholde generelle bestemmelser om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold reiser det seg et spørsmål om hvor mye av avtalen som må bestå av disse vilkårene for at det skal ansees som en tariffavtale. Må det være en helhetlig regulering eller er det tilstrekkelig med en bestemmelse om generelle arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold?

Til en viss grad sier ARD 1988- 151, Lødingen hotell noe om denne problemstillingen.

Saken gjaldt en protokoll inngått mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte. Protokollen inneholdt dels bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår og dels bestemmelser om regulering av enkelte bestemte arbeidsforhold. Spørsmålet i saken var om avtalen var en tariffavtale.

Flertallet la vekt på flere forhold, men kom til at det var en tariffavtale.

De generelle lønns- og arbeidsvilkår var ” såpass dominerende” at retten fant at avtalen måtte tilfredstille vilkårene om tariffavtale. Det avgjørende er således at avtalen er dominert av de arbeids- og lønnsvilkår som gjør en avtale til en tariffavtale.

Mindretallet så bestemmelsene på en annen måte men fant at innholdet i avtalen var dominert av de individuelle forhold.

2.3.2 Generalitetskravet

Som jeg var inne på i kapittel 2.2.1, trenger arbeids- og lønnsvilkår begrepet en nærmere presisering for å kunne ta standpunkt til om noe er en tariffavtale.

I denne forbindelse har det gjennom rettspraksis blitt reist kriterier som i litteraturen har blitt omtalt som generalitetskravet.

Generalitetskravet innebærer et krav om at bestemmelsene i en avtale må ha en generell eller normativ funksjon. I dette ligger det et krav om at bestemmelsene må regulere lønns- og arbeidsvilkår for ubestemte arbeidstakere.²⁶

Grensedragningen om at arbeids- og lønnsvilkår måtte være generelle for at det skulle kunne være en tariffavtale, kom tidlig etter at loven ble vedtatt. Dette viser ARD 1935-15. Saken gjelder en avtale mellom City Hotell, Oslo og Norsk Hotell- og Restaurantarbeiderforbund om at hotellet skulle ta inn igjen det gamle personalet som hadde lagt ned arbeidet, uten lovlig oppsigelse. Spørsmålet i saken var om denne avtalen var en tariffavtale. Arbeidsretten svarte benektende.

Begrunnelsen lå i at hotellet hadde gått med på å ta inn igjen ”hver enkelt” av sine gamle ansatte etter ”sine gamle individuelle arbeidsavtaler”. Videre uttaler retten at dersom ”hotellet hadde gått med på å gjøre nye arbeidsavtaler med sine gamle arbeids- og lønnsvilkår, er dette noe helt annet enn at hotellet og forbundet sig imellem skulde ha ment å tariff-feste visse almindelige arbeids- og lønnsvilkår for personalet...”.

Et av de momenter som taler for at noe er en tariffavtale er således etter denne dommen spørsmålet om hvorvidt avtalen inneholder alminnelige arbeids- og lønnsvilkår til forskjell fra vilkår som retter seg mot individuelle arbeidstagere.

Dette leder over i spørsmålet om hva som kan regnes som alminnelige arbeids- og lønnsvilkår. I rettens premisser uttales det at det må være ”visse almindelige arbeids og lønnsvilkår for personalet ved hotellet for en tid av 3 år fremover, som i arbeidstvistlovens § 3 nr. 2 nevnt.”

Det er en kjensgjerning at man alltid kan angi navngitte arbeidstakere på det tidspunktet tariffavtalen inngås. Dommen viser at kravet om at arbeids- og lønnsvilkår må være rettet mot et ubestemt antall arbeidstakere ikke gjelder ved inngåelsen av disposisjonen. De generelle arbeids- og lønnsvilkår får anvendelse for ”personalet” så lenge avtalen er virksom. Det er etter en objektiv språklig forståelse slik å forstå at personalet er et begrep der det stadig er forandringer i hvilke personer som tilhører personalet i det noen slutter og andre begynner. Et personale er således ubestemte arbeidstakere og ikke en gruppe

²⁶ Jfr Andersen s. 97 flg. (1955)

navngitte arbeidstakere til enhver tid. Dersom avtalen omfatter personalet som sådan så tilfredsstiller dette kravet til at arbeids- og lønnsvilkår gjelder for ubestemte arbeidstakere.

Som jeg nevnte kom retten til at det ikke var inngått noen tariffavtale. Spørsmålet som da reiser seg er hva var det partene ble enige om?

Det er klart at det ikke var noen individuell arbeidsavtale. En slik avtale må foreligge mellom arbeidsgiveren og arbeideren, jfr arbeidsmiljøloven § 14-5. Det som skjedde var at forbundet på ” møtet den 19. mai henstillet til hotellet å ta inn igjen sine gamle folk på deres tidligere arbeids- og lønnsvilkår”. Det var også dette hotellet gjorde. Det vil si at det ikke ble opprettet noen avtale mellom partene. Forholdet mellom Forbundet og City Hotell var at de med protokollen hadde opprettet en avtale som rettet seg mot bestemte arbeidstakere.

Dommen viser at generalitetskravet innebærer et vilkår om at arbeids- og lønnsvilkår må være generelle, det vil si være rettet mot ubestemte arbeidstakere. For det annet viser denne dommen at man ved dette kravet skiller tariffavtalen fra de avtaler som for eksempel avtaler om arbeids- og lønnsvilkår rettet mot bestemte arbeidstakere. Disse avtalene får ikke de tariffrettslige virkningene.

Dom av 2. mai 2005 Bergen kommune, illustrerer de samme sidene ved generalitetskravet. Saken dreide seg om hvorvidt tre protokoller inngått mellom Bergen kommune og Norsk lærerlag var å anse som særavtaler og dermed tariffavtaler. (Begrepet særavtaler er kort forklart innledningsvis i kapittel 2.)

Det avgjørende for om protokollene var tariffavtale, var om generalitetskravet var oppfylt, med andre ord om hvorvidt protokollene gjaldt ubestemte arbeidstakere. Arbeidsretten uttalte ” På selve inngåelsestidspunktet for protokollene var de arbeidstakerne som var omfattet, identifiserbare, og protokollene gjaldt i utgangspunktet ingen andre. Vedlagt protokollene fantes det endog lister hvor alle berørte arbeidstakere var navngitt, eller iallfall kunne identifiseres”.

Ut fra en streng rent objektiv språklig forståelse av ”ubestemte arbeidstakere” er det lett å dra den konklusjon at i utgangspunktet er ikke generalitetskravet oppfylt når man har mulighet til å identifisere de arbeiderne som vil omfattes av avtalen. Retten uttalte

imidlertid ”Avgjørende for retten blir om avtalene også fikk rettslig virkning fremover i tid på den måten at Bergen kommune var tariffrettslig forpliktet til å la nye arbeidstakere som oppfylte vilkårene, få de samme lønnstillegg som dem som var omfattet av protokollene ved inngåelsen av disse.”

Man kan altså identifisere alle som omfattes av en avtale på inngåelsestidspunktet uten at dette må få betydning for om det foreligger en tariffavtale. Det avgjørende er om alle arbeidstakere som kommer til senere omfattes av avtalen fordi den skaper tariffrettslig plikt.

Det er det spesielle ved tariffavtaler som her får betydning i det den inneholder lønns- og arbeidsvilkår som også vil omfatte de arbeidstakere som kommer til senere, eller uorganiserte som vil tiltre eller andre organisasjoner/klubber lokalt som vil tiltre en inngått avtale. I slike tilfeller har man ikke oversikt over hvem avtalen gjelder for likevel. Kravet til at arbeids- og lønnsvilkår skal være rette mot ubestemte arbeidstakere er dermed tilfredstilt. Man kan således ikke legge inngåelsestidspunktet til grunn i vurderingen av om det er arbeids- og lønnsvilkår rettet mot ubestemte arbeidstakere. Omfattes fremtidige arbeidstakere av avtalen, så taler det for at det er en tariffavtale.

Retten kom imidlertid til at generalitetskravet ikke var oppfylt.

Retten stilte seg spørsmålet om arbeidsgiver var tariffrettslig forpliktet til å gi nyansatte tillegget eller om det var andre grunner til at de som hadde tiltrådt i stillinger etter inngåelsen av avtalen hadde fått de samme tilleggene. Retten kom etter en helhetsvurdering²⁷ til at protokollene bare hadde rettslig virkning for arbeidstakerne ved inngåelsen. Det vil si at protokollene var gjensidige disposisjoner i form av alminnelig avtale og ikke tariffavtale. Det at nye arbeidstakere fikk de samme tilleggene var et resultat av arbeidsgivers styringsrett og ikke at de kunne kreve tillegget fordi arbeidsgiver var tariffrettslig forpliktet.

Denne dommen illustrerer to viktige poenger med generalitetskravet. For det første er det et skille mellom tariffavtalen og de alminnelige avtaler slik som den individuelle

²⁷ Helhetsvurderingen kommer jeg tilbake til under kapittel 2.4.

arbeidsavtale. For det andre er det et skille mellom tariffavtalen som er en gjensidig disposisjon og en ensidig disposisjon i form av arbeidsgivers styringsrett.

Dette skillet fremkommer ved at retten først ser på om ny ansatte eller tilkommende har fått de samme rettigheter som i avtalen fordi den innebærer en tariffrettslig plikt. Her ligger skillet mellom de alminnelige avtaler og tariffavtalene. Får ikke ny ansatte tilleggene eller er avtalen direkte rettet til et navn, så er det en avtale eller en individuell arbeidsavtale og ikke en tariffavtale.

Det neste Arbeidsretten spør om, i det ny ansatte får de samme rettigheter som i avtalen, er om disse er gitt i form av ensidig disposisjon eller gjensidig disposisjon. Siden man da allerede har eliminert muligheten for avtale, står man igjen med styringsrett eller tariffavtale. Hvorvidt det er utøvelse av styringsrett eller om det er en tariffavtale beror på en helhetsvurdering av om det er snakk om rettigheter som ubestemte arbeidstakere kan gjøre krav på eller om rettighetene er gitt til bestemte arbeidstakere. Denne helhetsvurdering skal jeg komme tilbake til under kapittel 2.4.

Generalitetskravets betydning som skille mellom tariffavtaler og alminnelige avtaler og skillet mellom tariffavtaler og styringsrett fremkommer også i den omfattende dommen som ble avsagt 31.januar 2006, heretter omtalt som sykepleierdommen. I tvistepunkt nr. 4 var det spørsmål om fire avtaler innen tariffområdet NSF – KS var særavtaler. Som hjemmel til å inngå tre av disse avtalene hadde partene benyttet hovedtariffavtalen mellom KS og NSF kapittel 5, punkt 5.3, som var en bestemmelse om endret lønns plassering for enkeltarbeidere. Den hjemlet således ikke tariffavtaler. Spørsmålet i saken var om partene likevel hadde inngått tariffavtaler.

Ved avgjørelsen av protokoll av 27. januar 1998 mellom NSF og Akershus fylkeskommune kom retten under dissens til at dette var en tariffavtale. For det første hadde avtalen bestemmelser som innholdsmessig var rettet mot ubestemte arbeidstakere. Det var på det rene at de som ble omfattet av avtalen var identifiserbare på inngåelsestidspunktet. I den forbindelse uttalte Arbeidsretten ”en slik identifisering vil være mulig ved enhver tariffavtale uten at man av den grunn kan si at den ikke gjelder ubestemte

arbeidstakere²⁸”. Videre uttalte retten ”Avtalens generelle preg fremgår videre av at den er gjort gjeldende også for arbeidstakere som er blitt tilsatt i de aktuelle stillingene etter avtaleinngåelsen.” Når det gjaldt rekrutteringstiltakene var disse ”rettet mot sykepleiere i sin alminnelighet og ikke mot bestemte, identifiserbare sykepleiere.” Det var således ingen individuell arbeids avtale. Denne delen av sykepleierdommen illustrerer således at generalitetskravet skiller mellom de individuelle arbeidsavtaler og tariffavtaler. Dersom den omtvistede disposisjon er rettet mot enkeltarbeidstakere er det ikke en tariffavtale. En tariffavtale er det bare dersom den retter seg mot ubestemte arbeidstakere. Retten tok ikke opp spørsmålet om utøvelse av styringsrett, da det var på det rene at det var en gjensidig disposisjon.

Ved avgjørelsen av om protokoll av 15. desember 2000 mellom Sykehuset Østfold og NSF var en tariffavtale anførte saksøkte at avtalen var blitt til ved en ensidig beslutning. Det vil si at den var en ensidig disposisjon og således ikke avtale. Til dette uttalte retten ”formuleringen ’partene [er] enige om’ viser etter rettens syn klart at det ble forhandlet og inngått en avtale...”. Dette viser at det er et skille mellom de ensidig opprettede disposisjoner, utøvelse av styringsretten og de gjensidige disposisjoner. Retten går så over til å se på spørsmålet om det var en tariffavtale eller en avtale om individuelle lønnstillegg. Det avgjørende for retten var om partene hadde foretatt seg noe som tilsa at de hadde ment at det var inngått en tariffavtale. Dette er et spørsmål som retten stiller seg også i andre saker. Jeg vil ikke behandle dette her, men viser til kapittel 2.5.

I forbindelse med den siste protokollen under tvistepunkt 4, protokoll av 20. april 2001 var det også spørsmål om generalitetskravet var oppfylt. Sakens faktum var at man ikke hadde psykiatriske sykepleiere på en avdeling med behov for det. Man opprettet derfor en protokoll om rekrutteringstillegg. På grunn av denne avtalen fikk de antagelig rekruttert en psykiatrisk sykepleier til stillingen. Denne protokollen ble i motsetning til den overfor ikke ansett som en tariffavtale. Begrunnelsen for dette lå i at retten fastslo at det forelå en ”ekte’ 5.3 avtale”. Det ville si at ”ut fra bestemmelsens ordlyd skal avtaler inngått med

²⁸ Jfr dommens premisser (276)

punkt 5.3 som hjemmel, gjelde endret lønsplassering for enkeltarbeidstakere. Det fremgår uttrykkelig at avtalen ikke kan inngås for stillingsgrupper.²⁹” Det vil si at avtaler opprettet i henhold til punkt 5.3 var å regne som alminnelige avtaler og ikke tariffavtaler. Rettens premisser inneholder ikke noe som tydet på at partene hadde inngått en avtale som fravek ordlyden i punkt 5.3.

Dette illustrerer skillet mellom alminnelige avtaler og tariffavtaler. Tariffavtaler gjelder generelt, det vil si for ubestemte arbeidstakere. Gjensidige disposisjoner på arbeidsrettens område, som gjelder for enkeltarbeidstakere, faller utenfor tariffavtalebegrepet. De må regnes som alminnelige avtaler. Det vil si avtaler som ikke får de tariffrettslige virkningene. Er en gjensidig disposisjon på arbeidsrettens område derimot rettet mot ubestemte arbeidstakere er det mye som taler for at det er en tariffavtale.

Dommene viser at generalitetskravet er en presisering av hvilke type arbeids- og lønnsvilkår som gjør en avtale til en tariffavtale, det vil si hvilke gjensidige disposisjoner er tariffavtaler. De arbeids- og lønnsvilkår som ikke kan sies å være rettet mot ubestemte arbeidere faller utenfor tariffavtalebegrepet. Dette skillet innebærer at de individuelle avtaler blir å regne som alminnelige avtaler og skaper således ikke tariffrettslige rettigheter og plikter, selv om avtalene innebærer avtalerettslige rettigheter og plikter.

Dette er et nødvendig skille da et brudd på en tariffavtale ikke er et brudd på en arbeidsavtale. Dersom det skjer tariffavtalebrudd opphører således ikke arbeidsavtalen og arbeidsforholdet å gjelde. Dersom det ikke var et skille mellom disse to avtaletyper ville dette blitt resultatet av tariffavtale brudd. Det sier seg selv at dette ville medføre stor usikkerhet for arbeidstakeren med tanke på arbeidsforholdets beståen. Det vil si svekket stillingsvern for den enkelte arbeider.

Videre gjør generalitetskravet det mulig å skille mellom tariffavtale og styringsrett. Med andre ord, er arbeids- og lønnsvilkårene rettet mot ubestemte arbeidstakere fordi arbeidsgiver er tariffrettslig forpliktet til det eller får nyansatte tilsvarende tillegg som de ansatte i kraft av arbeidsgivers styringsrett.

²⁹ Jfr dommens premisser (272)

En tariffavtale regulerer rettigheter og plikter. Det vil si at i kraft av tariffavtalen kan en arbeidstaker for eksempel kreve et visst tillegg dersom han har en bestemt stilling. En arbeidsgiver derimot kan for eksempel kreve at for å få et visst tillegg må vedkommende ha visse kvalifikasjoner. Dersom vedkommende har disse kvalifikasjoner kan ikke arbeidsgiver nekte. Arbeidsgiver har på denne måten gitt fra seg litt av sin styringsrett. Dersom det er utøvelse av styringsrett er arbeids- og lønnsvilkår gitt til en bestemt arbeidstaker, dette faller utenfor generalitetskravet fordi arbeids- og lønnsvilkårene da ikke er rettet mot ubestemte arbeidstakere. Videre kan arbeidsgiver i kraft av styringsretten gi arbeids- eller lønnsvilkår til ubestemte arbeidere, men også dette faller utenfor generalitetskravet fordi fremtidige arbeidstakere ikke har rett til å gjøre krav på den aktuelle rettigheten. Er det derimot meningen at også fremtidige arbeidstakere kan gjøre krav på rettigheten, springer det i øynene at tariffavtalen er den løsningen som gir arbeidere rett til å gjøre krav på noe. Verken utøvelse av styringsrett eller den individuelle avtale gir nyansatte eller andre som tiltrer en stilling etter inngåelse av en disposisjon krav på noe. For å kunne gjøre krav på noe må bestemmelsene være utformet som rettigheter og plikter. Bestemmelsene om arbeids- og lønnsvilkår må derfor være generelle.

Da generalitetskravet ikke har forankring i loven reiser spørsmålet seg om det er å anse som gjeldende rett.

Det finnes flere dommer enn de jeg allerede har omtalt som illustrerer generalitetskravet; blant andre ARD 1983-235, ARD 1988-151. Kravet er også forutsatt i blant annet ARD 2001-66 og ARD 2001-142.

Generalitetskravet har også blitt behandlet i den juridiske teori.

Kristen Andersen³⁰ skiller mellom tariffavtale og avtaler som utelukkende tar sikte på å ordne lønns- og arbeidsvilkår for ” bestemte, direkte eller indirekte navngitte” arbeidstakere. Slike avtaler mener han er arbeidsavtaler selv om de er inngått mellom en fagforening på den ene siden og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening på den andre siden. Det karakteristiske for tariffavtaler mener han er avtaler som fastsetter lønns- og

³⁰ Andersen s. 97 flg.(1955)

arbeidsvilkårs *normer* uten tanke på bestemte utpekte arbeidere. Ordet *normer* indikerer her et skille mellom utøvelse av styringsretten der arbeids- og lønnsvilkår ikke kan regnes som normer og tariffavtalen der arbeids- og lønnsvilkårene kan regnes som normer. Til inntekt for sitt standpunkt for dette skillet holder han frem City Hotelldommen fra 1935.

Både Jakhelln³¹ og Evju³² skriver at arbeids- og lønnsvilkår må være av generell art og rettes mot ubestemte arbeidstakere for at noe skal tilfredstille tariffavtalebegrepet. Når samme oppfatning kommer til uttrykk gjennom fast og langvarig praksis kan det sees på som ulovfestet rett. Generaliseringen av arbeids- og lønnsvilkår må derfor i dag sees som et ulovfestet vilkår.

³¹ Jakhelln s.478.(2005)

³² Evju s.114. (2005)

2.4 Skriftlighetskravet

2.4.1 Innledning

Kravet om formbundethet er kommet til uttrykk i arbtvl § 3 nr.1, første pkt³³. ”Tariffavtaler skal opprettes skriftlig og inneholde bestemmelser om utløpstid og oppsigelsesfrist.”

Forarbeidene til arbtvl gir ingen begrunnelse eller noen angivelse av hensynene bak skriftlighetskravet.

ARD 1922- 38 gir imidlertid uttrykk for hvilke hensyn som må ligge bak skriftlighetskravet. Norsk Transportarbeiderforbund og Kristiania Bryggearbeiderforening hadde inngått en tariffavtale med A/S Kristiania Havnesilo i 1919. Denne ble sagt opp og ny tariffavtale ble ikke opprettet. Det oppstod uenighet mellom partene om tariffavtalen fra 1919 var prolongert. I forbindelse med spørsmålet om skriftlighetskravet uttalte retten ” Loven har med dette krav villet sikre at der alltid foreligger et uomtvistelig bevis for at en tariffavtale virkelig er sluttet, og at parten hver på sin side har vært fullt på det rene med at en endelig bindende kontrakt er kommet i stand.” Etter en vurdering av den konkrete saken uttaler retten videre ”Når loven stiller et ubetinget krav om at tariffavtalen skal foreligge skriftlig, er det for å avskjære de tvil som kan opstå, om beviset kunde føres på en annen måte.” De hensyn som her presenteres av Arbeidsretten har blitt lagt til grunn i en rekke avgjørelser. Disse hensyn taler i utgangspunktet for en streng håndhevelse av skriftlighetskravet.

Etter en rent språklig forståelse av ordlyden i § 3 nr. 1, første pkt jfr § 1 nr. 8 er regelen for skriftlighetskravet at det skal opprettes et skriftlig dokument om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold med fagforeningen på den ene siden og arbeidsgiverforeningen på den annen side.

Spørsmålet som reiser seg i denne forbindelse er hva som menes med at dokumentet skal opprettes skriftlig? Er det tilstrekkelig at en av partene gir uttrykk for partenes enighet i form av en skriftlig bekreftelse til den annen eller må man kunne kreve at man skriver ned

³³ I tjtvl inngår formkravet i § 11.

det man har kommet til enighet om på et dokument? Det neste spørsmålet som reiser seg er om nedskrivningen er tilstrekkelig eller om det også må kunne kreves at partene skriver under på dette dokument.

Dommen ARD av 1922-38 viser at Arbeidsretten har praktisert skriftlighetskravet strengt.

I forbindelse med spørsmålet om avtalen var prolongert uttalte retten

”For ny bindende avtale kreves derfor etter loven en ny skriftlig avtale om at den gamle tariffavtale skulle prolongeres. Men noen sådan avtale foreligger ikke. Og sådan skriftlig avtale kan ikke erstattes med en henvisning til de av saksøkerne påberopte protokolltilførsler...”.

Dette viser at retten her bare ville godta et dokument som ga uttrykk for å ha vært utformet av begge parter. Det er etter denne dommen ikke tilstrekkelig i henhold til skriftlighetskravet at partene gir uttrykk for å ha bundet seg på hver sine skriftlige dokumenter.

En annen dom hvor retten gir uttrykk for et strengt skriftlighetskrav er ARD 1931-56.

Saken gjaldt hvorvidt Brandbu Almenning for hugstsesongen 1930 – 31 hadde tariffavtale med Skog- og Landarbeiderforbundet. Uenigheten mellom partene bestod i om denne avtale var falt bort. I denne forbindelse vurderte retten skriftlighetskravet

” Det er ikke usaunsynlig at grunnen til denne telefonbeskjed kan ha vært at arbeidernes forhandlere har trodd der forelå muntlige uttalelser som gjorde det overflødig å sette op en ny skriftlig avtale. Men muntlige misforståelser i så måte er uten betydning overfor arbeidstvistlovens ubetingede krav om at der skal foreligge en skriftlig avtale, som klart og utvetydig gir uttrykk for at begge partene virkelig er blitt tariffbundet...”.

Arbeidsretten sier her klart i fra at de fører et strengt skriftlighetskrav. Disse dommene taler for at skriftlighetskravet må tolkes slik at partene må opprette et skriftlig dokument. For at dette klart og utvetydig skal gi uttrykk for at begge partene virkelig har bundet seg må det kunne kreves at de begge har skrevet under på selve avtaledokumentet.

Man skulle tro at det derfor ikke var grunnlag for å konstantere at skriftlighetskravet var oppfylt dersom partene hevder at de har inngått en tariffavtale etter brev veksling, eller der bare en av partene skriver under, eller der det foreligger muntlig avtale med etterkommende skriftlig bekreftelse.

2.4.2 Et lempet skriftlighetskrav?

Rettspraksis har vist at Arbeidsretten mange ganger har lempet på forståelsen av skriftlighetskravet.

I Kjøttindustriarbeiderdommen ARD 1930-70, var tarifforholdet mellom partene gyldig oppløst. I ettertid hadde partene korrespondanse angående inngåelse av ny tariffavtale. Nytt tarifforhold kunne bare opprettes ved ny gyldig tariffavtale. Det oppstod tvist om hvorvidt ny avtale var inngått i og med en telefonkonferanse. Spørsmålet som reiser seg i denne forbindelse er om skriftlighetskravet var oppfylt. Partene hadde kommet til enighet ved en telefonsamtale. Retten uttaler i denne forbindelse ”skal lovens krav ansees tilfredstillet må det derfor efter den muntlige konferanse være avgitt skriftlige erklæringer som gir uttrykk for at partene har villet tariffbinde sig ovenfor hverandre.” Retten legger opp til at skriftlighetskravet ikke nødvendigvis innebærer en umiddelbar skriftlighet, men at enigheten kan få uttrykk ved etterkommende skriftlige erklæringer. Partene kan komme til muntlig enighet for så å skriftlig bekrefte at de har inngått tariffavtale.

Retten kom imidlertid til at det ikke forelå tariffavtale i denne saken ” Forbundets brev av 7.april inneholder intet som direkte og utvetydig gir uttrykk for at det med dette brev har villet gi en skriftlig erkjennelse av at det var sluttet bindene tariffavtale...”. Det kravet som stilles til den etterkommende skriftlige erklæring er således streng. Det skal ikke være noen tvil om at det er en erklæring om inngått tariffavtale. Slik erklæring må kreves fra begge sider ” denne skriftlige bekreftelse fra Asks side dekkes ikke av nogen tilsvarende skriftlig erklæring fra forbundets side.”

Denne dommen går derfor likevel ikke så langt i å fravike skriftlighetskravets utgangspunkt.

En annen dom som strekker skriftlighetskravet langt er ARD 1935-61. Etter at Viul Træsliberi hadde brent i 1933/34, ble dette bygget opp igjen. I den forbindelse oppstod spørsmål om hvilke arbeidere som skulle benyttes til gjenoppbyggingsarbeidet. Tvisten i saken dreier seg om tresliperiet hadde forpliktet seg til å fordele arbeidet mellom sine gamle arbeidere. I domspremissene uttaler Arbeidsretten ”Der er vistnok ikke opprettet noen formell, av begge parter i fellesskap underskrevet tariffavtale. Men bedriftens brev av 20. april sammen med fagforeningens brev at 25. april må sies å tilfredstille

skriftlighetskravet.” Retten godtok med andre ord en muntlig avtale som ble bekreftet av begge parter i etterkant per brev.

Retten gir ingen begrunnelse for hvorfor de legger skriftlighetskravet på strekk i de to dommene. Men det kan antas at de har sett på om hensynene bak skriftlighetskravet likevel var oppfylt.

En annen dom er ARD 1922- 198, der malermesterne på Rjukan sa opp sin tariffavtale med Malersvendenes Forening. Tvisten i saken dreier seg om det var en tariffavtale. I dommens premisser heter det ”Tariffavtalen er fremlagt og det viser sig at den bare er underskrevet av mesterne.” Normalt ville dette ha medført at skriftlighetskravet ikke var ansett oppfylt, men retten uttaler videre ”Det er imidlertid ikke bestridt av mesterne at man fra begge sider har vært på det rene med at en for alle parter bindende tariffavtale var sluttet...”. Det retten her tar hensyn til er partenes mening. Dette er noe jeg skal komme tilbake til under tariffviljen.

Det som er interessant med denne dommen i forbindelse med skriftlighetskravet er at Arbeidsretten ikke legger avgjørende vekt på at avtalen skal være underskrevet av begge parter. De saksøkte er mesterne og når de ikke bestrider at det har vært meningen å inngå tariffavtale så får dette avgjørende betydning. Skriftlighetskravet legges således på strekk. Som jeg vil komme tilbake til under tariffviljen tilsier det at retten legger vekt på partenes mening at hensynet bak skriftlighetskravet likevel blir ivaretatt. Det kan derfor forsvares å legge skriftlighetskravet på strekk der retten ser hen til om partene har hatt til hensikt å inngå tariffavtale.

Det finnes flere eksempler av nyere dato der retten har lagt skriftlighetskravet på strekk. I ARD 1988 211 ble skriftveksling og mellom kommende muntlig aksept godtatt. I 2001-107 godtok retten at partene ikke skrev under på dokumentet, men kom med skriftlige bekreftelser i etterkant.

2.4.3 Om fullmakt til å forhandle og fullmakt til å inngå tariffavtaler

I forlengelsen av skriftlighetskravet kommer spørsmålet om rette vedkommende har underskrevet.

Arbeidsrettens dom av 12. juli 2005 legger opp til en nyansering der det må sondres mellom forhandlingskompetanse og bindingskompetanse hos den enkelte forening eller

arbeidsgiver. Tvisten i saken gjaldt hvorvidt forhandlinger mellom Akademikerne og elleve medlemsorganisasjoner på den ene siden og Oslo kommune på den andre siden resulterte i en ny hovedavtale.

Der var ikke inngått en tariffavtale. Til grunn for dette uttaler Arbeidsretten:

” For at en utveksling av tilbud og aksept skal kunne anses som en tariffavtale, må det være hevet over tvil ikke bare at begge parter har hatt sammenfallende synspunkter på hva man har avtalt, men også at den fremforhandlede overenskomst er endelig godkjent av begge parter med bindende virkning.”

Arbeidsretten la avgjørende vekt på at slik endelig godkjenning i dette tilfellet ikke var gitt av det kompetente organ i Oslo kommune.

Kommunen i seg selv har kompetanse til å inngå tariffavtaler, det ligger i den realitet at en kommune som sådan også er arbeidsgiver. Det avgjørende i denne saken hadde tilknytning til forhandlingssystemet i Oslo kommune. Det er slik at kommunen forhandler med en hovedsammenslutning eller forhandlingssammenslutning, som har fullmakt til å forhandle på vegne av et antall fagforbund. Innad i kommunen er det slik at den som forhandler for kommunen ikke nødvendigvis også har fullmakt til å binde kommunen til den fremforhandlede overenskomst. I denne saken hadde bystyret kompetanse til å inngå og forhandle tariffavtaler, denne kompetansen var delegert til byrådet som igjen delegerte forhandlingsfullmakten til finansbyråden. For at gyldig avtale skulle ansees inngått måtte byrådet vært det organ som tilslutt godkjente tariffavtalen.

Slik delegering av myndighet eller kompetanse kan man også tenke seg innen en arbeidsgiver i den private sektor. For eksempel; en delegasjon fra bedriftens styre har forhandlings kompetanse mens hele styret må godkjenne overenskomsten for å binde bedriften. Det som tilhører bindingskompetansen vil da bli å vurdere som et moment i skriftlighetskravet.

Denne fullmaktslæren under skriftlighetskravet illustreres også av Arbeidsrettens dom av 31.januar 2006. Dette poenget vises i dommens tvistepunkt 5. Denne delen av dommen gjaldt spørsmålet om hvorvidt avtalen om ”sterkt tillegg”, av 16.desember 1985 mellom Oslo kommune og Norsk Kommuneforbund per. 31. desember 2001, gjaldt tariffrettslig også i forhold til Norsk Sykepleierforbund.

Det er på det rene at de øvrige vilkår for tariffavtale er oppfylt i denne tvisten. Spørsmålet dreier seg om hvorvidt skriftlighetskravet var oppfylt. Protokollen var undertegnet av NKF og kommunen og ikke NKF m/fl som var en forhandlingssammenslutning. Verken NSF eller noen som hadde fullmakt fra NSF hadde skrevet under.

Rettens flertall kommer til at skriftlighetskravet ”riktig nok ikke [er] fullt ut oppfylt, i den forstand at protokollen ikke er undertegnet ellet senere skriftlig tiltrådt av NSF.” Retten stiller seg ikke spørsmålet om NKF m/fl hadde fullmakt til å binde NSF. Når retten like vell kommer til at det er en tariffavtale er det fordi ”retten [legger] til grunn at så vel Oslo kommune som NSF har innrettet seg som om det var inngått en bindende særavtale mellom partene. Sett i sammenheng med forhistorien må dette være det avgjørende.” Det vil si at flertallet la stor vekt på en avtale fra 1982 som NSF var part i. Denne ble avløst av den omtvistede protokoll fra 1985. Det kan synes som om flertallet ser forholdet slik at partene i avtalen fra 1982 videreføres i avtalen av 1985 slik at partene strengt tatt ikke trengte å skrive under på nytt. Dersom dette stemmer legger flertallet skriftlighetskravet ganske mye på strekk. Jeg er imidlertid ikke helt sikker på hvordan flertallets votum skal forstås.

Det er mindretallets votum som er av interesse for det spørsmålet som er reist overfor. Selv om et mindretalls votum rettskildemessig sett ikke er en sterk rettskilde, kan det si noe om hvilke andre mulige løsninger det finnes på problemet.

Mindretallet la vekt på det spesielle forhandlingssystem som er å finne i Oslo kommune. På undertegningstidspunktet fantes det en avtale om forhandlingssammenslutninger for NKF m/fl etablert 20/3-84. Blant de som ble omfattet var NSF.

Mindretallet mente at underskrift av NKF og ikke NKF m/fl viste at de tilstedeværende var klar over den formelle begrensning som lå i avtalen om forhandlingssammenslutninger. Det fremgår av avtalen fra 84 at slike sammenslutninger ikke hadde adgang til å inngå tariffavtaler på vegne av de tilsluttede organer, de hadde bare forhandlingskompetanse. Sammenslutningen NKF hadde altså forhandlingskompetanse men ikke kompetanse til å binde tariffmessig.

Mindretallet la avgjørende vekt på det her beskrevne avtaleforholdet. Det fremgår at det går et skille mellom forhandlingskompetanse og bindingskompetanse. Dette gjelder både for arbeidsgiversiden og forbundssiden.

Fullmaktsspørsmålet kommer inn som en del av skriftlighetskravet. Det er oppfylt dersom de som skriver under har kompetanse til å binde. I forlengelsen av dette kan en forhandlingssammenslutning få delegert kompetanse til å underskrive på vegne av forbund som de har forhandlet for, men denne kompetansen må komme utvetydig til uttrykk, ellers må forbundet være den som skriver under.

Slikt tildeling av kompetanse fant ikke mindretallet. NKF kunne dermed ikke binde NSF. Skriftlighetskravet var således ikke oppfylt.

Denne dommen gir en meget god illustrasjon av den tradisjonelle måten å se på skriftlighetskravet i form av mindretallets votum.

Kompetansedelingen mellom forhandlingskompetanse og bindingskompetanse er en følge av at tariffavtaler inngås mellom juridiske personer³⁴; fagforeningen på den ene siden og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening på den annen side. Juridiske personer slik som en fagforening består av mange mennesker. Det sier seg selv at det er uhensiktsmessig at alle disse forhandler. Det er derfor naturlig at de juridiske personene har representanter til å forhandle for seg. Det er vanlig at de som forhandler ikke har kompetanse til å binde. Det kan lett tenkes situasjoner der det er forhandlet frem en avtale som forhandlingsutvalget er fornøyd med, men de som utvalget har forhandlet på vegne av er kanskje ikke så fornøyd og vil ikke godta resultatet uten videre. Den disposisjon som foreligger gir da ikke uttrykk for at partene har villet tariffbinde seg overfor hverandre, men en enighet mellom de som har forhandlet. Skriftlighetskravet er derfor ikke oppfylt.

2.4.4 Skriftlighetskravet og tariffavtalens innhold

Skriftlighetskravet innebærer også begrensninger for hvordan praksis kan endre tariffavtalens omfang. Det vil si hvem som omfattes av en tariffavtale.

Dette vises i ARD 1938-8, der var spørsmålet i saken om "Bærumsoverenskomsten" fikk anvendelse for ansatte i oslo- firmaer som hadde byggevirksomhet i Asker og Bærum eller om de var omfattet av "landsavtalen" for jord-, sten-, og cementarbeid når firmaet hadde oppdrag i Asker og Bærum.

³⁴ Jfr Kollektiv arbeidsrett s. [124]

I domspremissene uttaler Arbeidsretten ”Skriftlighetskravet i arbeidstvistlovens § 3 vil være til hinder for at en tariffavtale gjennom praksis får sitt gyldighetsområde utvidet utover det som var tiltenkt tariffavtalen da den kom i stand.”

En tariffavtales gyldighetsområde er således fastlagt en gang for alle. Dersom området utvides eller endres, må partene inngå ny gyldig tariffavtale som tilfredsstillende skriftlighetskravet

Dette fremgår av ARD 1931- 56 (faktum er gjengitt i slutten av kapittel 2.4.1). Retten uttaler i sine domspremisser ”Det næste spørsmål blir så om der senere er opprettet noen rettsgyldig avtale som utvider gyldighetsområdet...”. Videre uttales det ”Skulde en sådan avtale være bindende som gyldig tariffavtale, måtte den være skriftlig opprettet.”

Skriftlighetskravet stenger med andre ord for at tariffavtalen endres uten at dette gjøres med en ny inngått avtale som tilfredsstillende skriftlighetskravet.

Bakgrunnen for at tariffavtalen ikke kan utvides har sammenheng med de reforhandlingsregler som finnes på tariffavtalens område. Dette er ganske komplekst regelverk og faller utenfor tariffavtale begrepet. Men jeg finner grunn til å bemerke at, når man sier opp tariffavtalen og inngår reforhandlinger, kobles meglingsinstituttet inn dersom man ikke kommer til enighet. Dersom partene ikke kommer til enighet innen en fastsatt frist av meklingsmannen kan organisasjonene og foreningene ta arbeiderne ut i arbeidskamp. I denne perioden fortsetter meklingen inntil en fastsatt frist. Dersom man ikke heller her kommer til enighet kan partene bli enige om å bringe saken inn for rikslønnsnemnda. En avgjørelse av dette organ har virkning som tariffavtale. For at dette reforhandlingssystemet skal være effektivt har man stengt for at man gjennom praksis kan forandre avtalen.

Forandringer kan med andre ord bare gjøres gjennom reforhandlinger. Det som effektivt stenger for endring gjennom praksis er at skriftlighetskravet er gjort til et gyldighetskriterium. Det vil si at dersom dette kravet ikke er oppfylt foreligger det heller ingen tariffavtale. Det vil si at partene verken har påtatt seg plikter eller fått rettigheter.

De individuelle arbeidsavtaler har imidlertid ikke et slikt gyldighetskrav. Det er i arbeidsmiljøloven § 14-5 et krav om at slike avtaler skal opprettes skriftlig. Til tross for at loven bruker uttrykket ”skal” innebærer det ikke at det er et gyldighetskrav. Dersom en arbeidsavtale ikke oppfylte skriftlighetskravet ville jo arbeiderens ansettelse måtte ansees

som ugyldig, han ville med andre ord miste jobben. Dette ville være et ganske dramatisk resultat. Regelen om skriftlighet er derfor mer en påbudsregel uten reelle sanksjoner dersom den ikke oppfylles.

Tariffavtalens skriftlighetskrav er derimot en ugyldighetsregel for at partene ikke skal bli bundet dersom det ikke kommer klart frem at de virkelig har inngått en tariffavtale.

2.5 Tariffavtalens subjektive element

2.5.1 Tariffviljen

Med tariffviljen mener jeg spørsmålet om en fagforening på den ene siden og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening på den andre siden har hatt til hensikt å etablere rettigheter og plikter av tariffrettslig art.

Det som er relevant for tariffviljen er at begge parter må ha ment å forplikte seg tariffrettslig³⁵.

Tariffviljen har ingen forankring i lovverket, men har kommet til uttrykk gjennom langvarig rettspraksis.

Hvorvidt det foreligger tariffvilje beror på en helhetsvurdering. De momenter som inngår i denne helhetsvurderingen vil være en blanding av både avtalerettslige og arbeidsrettslige³⁶.

I denne avhandlingen vil jeg holde fokuset på de arbeidsrettslige argumentene.

Når tariffpartene i henhold til loven har opprettet et dokument med generelle arbeids- og lønnsvilkår og skrevet under, er de krav loven stiller til en tariffavtale oppfylt. Da skulle man tro at retten ville komme til at der forelå en tariffavtale.

Rettspraksis har i flere avgjørelser imidlertid lagt avgjørende vekt på at partene ikke har ment å binde seg selv om alle formaliteter faktisk er fulgt.

Rettspraksis viser også at Arbeidsretten ikke alltid tar standpunkt til de objektive kriteriene der de legger avgjørende vekt på tariffviljen.

³⁵ Jfr Evju s. 114. (2005)

³⁶ Både Jakhell s.480-481(2005) og i kollektiv arbeidsrett s.87-116. Ser forfatterne på den avtalerettslige siden. I kollektiv arbeidsrett fokuserer forfatteren på gjensidighetsmomentet men stiller ikke spørsmålet om partenes mening. Jakhell stiller heller ikke spørsmålet om partenes mening direkte men viser til alminnelige avtalerettslige prinsipper. Hvorfor de ikke tar opp spørsmålet om partenes hensikt med tariffavtalen er uviss. Men jeg kan anta at de har en annen oppfattning av hvor man bør plassere dette momentet.

ARD 1916-17-49, Murmesternedommen er et eksempel hvor retten legger vekt på tariffviljen for å avgjøre om det foreligger en tariffavtale. Den 12. juli 1916 ble det sendt en meddelelse fra Murmesternes Forening til Murarbeidernes Forening. Spørsmålet i saken var hvorvidt denne meddelelsen var en del av det tariffrettslige forholdet mellom partene. For å ta standpunkt til dette ser Arbeidsretten først og fremst på innholdet i meddelelsen. Murmester Foreningen skriver at det ville bli gitt et krisetillegg ”av indtil 5 øre”. Samtidig gjør de uttrykkelig oppmerksom på at ”krisetillegget gives... uten organisasjonsmessig avtale”. Dette oppfatter retten som en reservasjon om at krisetillegget ikke skulle være en del av tariffavtaleverket. Reservasjonen gir uttrykk for om partene har hatt til hensikt å inngå tariffavtale. Det fremkommer av rettens premisser at ”Mesterforeningen har ikke villet binde sig eller sine medlemmer overfor arbeidernes organisasjoner.” Det er således på det rene at det ikke var meningen å inngå tariffavtale. Mesterforeningen hadde ikke tariffvilje. Dette reiser spørsmålet om hva slags disposisjon var det da de hadde til hensikt å opprette. Med andre ord skiller tariffviljen bare avtalen fra tariffavtalen eller bruker retten også det subjektive element til å skille de gjensidige disposisjoner fra de ensidige disposisjoner? Når retten uttaler at foreningen ikke har villet binde seg taler dette mot at det var meningen å inngå en gjensidig disposisjon. Retten uttaler videre ”Mesterforeningen har aapnet *adgang* for sine medlemmer til at gaa med på lønnstillegg av indtil 5 øre...”. Det vil si at de arbeidsgivere som var medlemmer av Mesterforeningen kunne gi sine ansatte 5 øre i krisetillegg i kraft av sin styringsrett. Således bruker Arbeidsretten her tariffviljen til å skille mellom tariffavtale og styringsrett.

ARD 1974-12 Rutebilarbeiderdommen, gir også et godt eksempel på at retten ikke ser de objektive kriteriene som det springende punkt for om det foreligger tariffavtale. Saken gjaldt hvorvidt et forlik som under medvirkning av Riksmeklingsmannen ble sluttet mellom partene var å oppfatte som en tariffavtale. Arbeidsretten la blant annet vekt på at Fylkesrederiets underdirektør ga uttrykk for at han ”hadde til formål å nå fram til et forlik som ikke skulle innebære at det var sluttet en tariffavtale mellom Fylkesrederiet og Norsk Rutebilarbeiderforbund.” Underdirektøren hadde med andre ord gitt uttrykk for at han ville forplikte seg, men ikke binde seg opp tariffrettslig. Retten fant at motparten hadde gitt

uttrykk for å ha forstått underdirektørens mening. Retten kunne derfor ”ikke se annet enn at begge parter etter omstendigheten måtte være klar over at formålet med forliket var å bringe den pågående streik til opphør...”. Formålet resulterte i at partene hadde kommet til et kompromiss der den ene siden ikke forpliktet seg tariffrettslig, mens den andre siden fikk en revisjon av sine arbeids- og lønnsvilkår. Disposisjonen var således en avtale rettet mot bestemte arbeidere om arbeids- og lønnsvilkår. Det vil si at de reviderte arbeids- og lønnsvilkår ikke kunne gjøres gjeldende av andre.

Det retten ser på i faktum er det som sier noe om hva partenes mening med disposisjonen har vært. Det vil si at det var tariffviljen som var det avgjørende. Denne dommen viser at tariffviljen også skiller mellom de gjensidige disposisjonene tariffavtale og alminnelig avtale.

Ut fra de dommene overfor ser vi at tariffviljen uttrykker hvorvidt det har vært meningen å inngå tariffavtale. For det andre kaster tariffviljen lys over om det er utøvelse av styringsrett eller om det er inngåelse av avtaler, for eksempel avtaler rettet mot bestemte arbeidstakere. Utgangspunktet i resonnementet er spørsmålet om partene gir uttrykk for å ha tariffestet visse arbeids- og lønnsvilkår. Dersom man kommer til at partene ikke har hatt til hensikt å binde seg tariffrettslig, er det nærliggende å stille spørsmålet om partene gir uttrykk for hva slags disposisjon det da var de mente det skulle være.

Dommene viser også at retten ikke ser hen til om de objektive kriteriene er oppfylt. Det avgjørende er hva partene har gitt uttrykk for. Dette viser at retten har sett på dette som et eget moment i vurderingen av om det er en tariffavtale.

Også nyere rettspraksis illustrerer at tariffviljen kan få avgjørende betydning, selv om disposisjonen objektivt sett kan tale for at det foreligger en tariffavtale.

I ARD 1990-1 ble det reist spørsmål om en protokolltilførsel om ”mønsterplantimen” skulle ansees som tariffavtale. Saken har sin bakgrunn i ”UFA- forhandlingene” mellom staten og lærerorganisasjonene som ble brutt i februar 1988. Spørsmålet om mønsterplantimen var å anse som en tariffavtale ble reist i forbindelse med innføring av styrkningstiltak i 1986. Disse var å anse som utøvelse av arbeidsgivers styringsrett.

Protokolltilførselen kom til uttrykk i et omforent rundskriv og i en proposisjon om styrkningsvedtak. I den forbindelse uttaler retten i domspremissene:

” Det følger av det retten her har sagt at det forhold at utsagnet om videreføring av mønsterplantimen fikk skriftlig uttrykk i en protokoll som partene har undertegnet, ikke kan gi grunnlag for å anse det som en tariffavtale. Om en tariffavtale er inngått, er ikke bare et spørsmål om skriftlig form. I protokollen ble utsagnet om mønsterplantimen gitt på en måte som ikke gir grunnlag for å anta at meningen var å inngå tariffavtale om den.”

Det retten sier er at hvorvidt det er inngått en tariffavtale beror ikke bare på de objektive kriteriene. Retten diskuterer om skriftlighetskravet er oppfylt, men tar så vidt jeg kan se ikke standpunkt til om det er oppfylt eller ikke, hvilke de strengt tatt heller ikke behøvde fordi de fant at det ikke forelå tariffavtale på grunn av at partene ikke hadde ment å binde seg. Hvorvidt partene hadde ment å binde seg ble avgjort etter en helhetsvurdering. Dette kommer jeg tilbake til nedenfor.

Dommen gir uttrykk for at tariffviljen kan få betydning som selvstendig kriterium. Det vil si at det er tilstrekkelig at tariffviljen ikke er oppfylt for at det ikke foreligger tariffavtale.

Også Arbeidsrettens dom av 31.januar 2006, tvistepunkt 2 i, Sykepleierdommen illustrer at retten tillegger tariffviljen avgjørende vekt. Spørsmålet var om et referat om stabiliseringstillegg fra drøftningsmøter i perioden 26. august til 24. september 1998 mellom Oslo kommune og NSF m.fl. var en særavtale. Situasjonen var noe spesiell og jeg finner det verdt å bemerke at under tariffoppgjøret i Oslo kommune i 1998 forkastet tre organisasjoner; Norsk Sykepleierforbund (NSF), Norsk Radiografforbund(DNR) og Den Norske Jordmorforening (NJF), riksmeklingsmannens forslag mens de øvrige organisasjonene godtok forslaget. Det er i etterkant av dette at den omtvistede disposisjon ble opprettet. Spørsmålet i saken var hvorvidt stabiliseringstillegget måtte regnes som en tariffavtale eller om det var gitt i kraft av styringsretten.

Retten kom til at det måtte være en tariffavtale. Begrepsbruken talte imidlertid for at stabiliseringstillegget var gitt i kraft av styringsretten når partene valgte å bruke ord som ”referat” og ”drøftningsmøter”. Ordet drøftningsmøter brukes når arbeidsgiver utøver styringsrett. Det inngås da ingen tariffavtaler men arbeidsgiver kan være pliktig til å høre arbeidernes side av saken, det vil si at partene ”drøfter” ulike temaer i, etterkant skrives det

et ”referat”. Når Arbeidsretten finner at det foreligger tariffavtale til tross for disposisjonens uttrykk er det fordi de legger vekt på partenes mening. ” det [var] ikke fordi man ikke ønsket å inngå noen tariffavtale...”. at partene hadde benyttet begrepene ”drøftingsmøter” og ”referat” men; ”fordi det var maktpåliggende for kommunen å unngå et reforhandlingskrav fra andre organisasjoner.”

På grunn av forhandlingssystemet i Oslo kommune fant retten at partene hadde søkt å tåkelegge realiteten ved å benytte begreper som talte for at det var utøvelse av styringsrett. I realiteten forelå det imidlertid tariffvilje. I den forbindelse uttaler retten at kommunen ”hadde et ønske om å forplikte seg til å gi arbeidstakerne et stabiliseringstillegg som en motytelse for at organisasjonene hadde avsluttet streiken. Denne forpliktelsen var en typisk *tariffrettslig* forpliktelse.” Det vil si at tiltross for at begrepsbruken talte for at det var utøvelse av styringsrett, var innholdet preget av å være en gjensidig disposisjon. Denne disposisjonen hadde arbeids- og lønnsvilkår som var rettet mot ubestemte arbeidstakere, generalitetskravet var således oppfylt. Skriftlighetskravet var også oppfylt.

Man kan spørre seg om hvorfor retten ser på om det er noe i faktum som sier noe om partenes subjektive mening i stede for eller i tillegg til de objektive kriteriene.

For det første gir tariffviljen uttrykk for om partene har ment å tariffbinde seg. Dersom de ikke har ment å binde seg, viser ARD 1990 -1 som er behandlet overfor at det ikke er nødvendig å ta stilling til om de objektive kriteriene er oppfylt.

Spørsmålet om hva er det partene har ment, gir en god veiledning når det er vanskelig å se om det er en tariffavtale ut fra de objektive kriteriene.

Selv om generalitetskravet og skriftlighetskravet langt på vei sier noe om hva som gjør en avtale til en tariffavtale er det ikke alltid man kommer i mål bare ved å se på avtalens objektive innhold. Som i sykepleierdommen tvistepunkt 2, overfor var det forsøkt å gi inntrykk av at det ikke var tariffavtale ovenfor omverdenen, mens det i realiteten var en tariffavtale. Det er i slike situasjoner tariffviljen blir et viktig supplement til de mer firkantede objektive kriteriene. Retten har derfor i mange sammenhenger måttet se hen til om partene har ment å binde seg fra en subjektiv vinkel.

Hvilke momenter bortsett fra at det er mulig å skille tariffavtale fra avtale og styringsrett taler for at vi har tariffviljen? Etter de objektive kriteriene er det intet som vil frigjøre partene fra å ha inngått en tariffavtale, dersom vilkårene først foreligger. Det vil si at dersom retten finner at de objektive kriteriene foreligger så må det være en tariffavtale. Dette vil kunne få store økonomiske konsekvenser for en arbeidsgiver i det han da blir tariffrettslig forpliktet. For en fagforening og deres medlemmer vil en slik avtale kanskje innebære at de er avskåret fra å forhandle om de oppnådde fordeler, i alle fall for en stund. Det er heller ikke sikkert at foreningen hadde gått med på innholdet dersom de var seg bevisst at det skulle foreligge en tariffavtale. Dersom retten ser hen til tariffviljen er det mindre mulighet for at de begår slike feil.

Et eksempel på en situasjon man kunne kommet opp i dersom man bare så på de objektive kriterier er sykepleiedommen tvistepunkt 2. Dersom retten ikke hadde tatt hensyn til tariffviljen ville resultatet antagelig blitt at det ikke var inngått tariffavtale. Dette ville fått de konsekvenser at arbeidstakerne som var ment å omfattes ikke kunne gjort krav på rettighetene. De ville også senere vært avskåret fra å reforhandle om det oppnådde. Hvorvidt de ville fått noe tillegg ville således vært opp til arbeidsgiver, noe det ville vært uansett i det ingen tariffavtale forelå.

Man kan tenke seg at partene har sluppet til og inngått en tariffavtale uten at de har villet det. Det skal imidlertid mye til i det vi har de objektive kriteriene og ikke minst tariffviljen. Videre er det ikke snakk om en vanlig avtale mellom forbrukere, men avtale mellom fagforening og en arbeidsgiver. Dette er parter som man må regne med vet hva de vil.

Det er vanskelig i enkelte situasjoner å skille mellom tariffvilje og generalitetskravet eller tariffvilje og skriftlighetskravet. Disse kriteriene tar også sikte på å klargjøre hva partene egentlig har villet foreta seg. Dette skal jeg drøfte nærmere nedenfor under kapittel 2.5.3 og 2.5.4.

2.5.2 Momenter i en tariffviljevurdering

Hvilke momenter er det så retten legger vekt på når de skal ta standpunkt til om partene har hatt til hensikt å inngå tariffavtale. Det har gjennom rettspraksis fremkommet en rekke viktige momenter.

Det jeg søker å vise er at det å finne partenes hensikt er en helhetsvurdering.

Et viktig moment som kan gi uttrykk for partenes meninger er disposisjonens formuleringer. Dersom partene har brukt ordet ”protokoll” og ”forhandlingsmøter” så er dette ord som taler for at det foreligger tariffavtale. Tariffavtale er en avtale som kommer i stand etter forhandlinger mellom parter. Derfor er det naturlig at ordet ”forhandlinger” taler for at partene faktisk har forhandlet og kommet frem til en tariffavtale og at de har ført ”protokoll” for det de er enige om.

Ord som ”referat” og ”drøftningsmøter” taler for at det ikke er inngått tariffavtale, se overfor s. 39-40.

I sykepleierdommen tvistepunkt 2, så imidlertid retten bort fra denne terminologien i det den fant det bevist at partene ønsket en løsning som reelt innebar en tariffavtale mens løsningen utad fremsto som noe annet. Dette hadde sin bakgrunn i at kommunen fryktet at de organisasjonene som hadde godtatt riksmeklingsmannens forslag skulle benytte seg av en reforhandlingsklausul. For å unngå at organisasjonene skulle påberope seg denne ønsket kommunen derfor å dekke det hele til og dette fant retten at NSF forstod.

Partene hadde også benyttet terminologien ”partene er kommet frem til et omforent alternativ”. Dette var en formulering som talte for at partene hadde villet tariffeste stabiliseringstillegget. Uttrykket betyr at partene har kommet til enighet om noe.

I sykepleierdommen la retten også vekt på forklaringene avgitt under hovedforhandlingen. Dette fremkommer ved at retten i sine domspremisser uttaler: ”Med bakgrunn i forklaringene er det rettens oppfatning at...”. Således er det et moment for å finne partenes hensikt med disposisjonen å høre på deres forklaringer.

I ARD 1916-17-49, murermeisterdommen, spiller terminologien også en vesentlig rolle for rettens oppfatning om partenes mening. Det vises i den vekt det legges på formuleringen ”krisetillegget gives... uten organisasjonsmessig avtale”. Parten ga med dette uttrykk for at han ville reservere seg fra å bli tariffrettslig bundet. Arbeiderne skulle få et tillegg, men

arbeidsgiver ville ikke forplikte seg tariffrettslig ved å ta det inn i de organisasjonsmessige avtaler. Det forelå avtale, men ikke tariffavtale.

I ARD 1974-12 var et av flere momenter at partene ikke hadde skrevet noe om overenskomstens gyldighetsområde. Taushet om et spørsmål ble i den dommen oppfattet som at partene hadde ment at disposisjonen ikke skulle omfatte de aktuelle partene.

Et moment i tariffviljevurderingen er derfor om partene har forholdt seg tause, så taler dette for at de har godtatt det motparten har gitt uttrykk for. Motsatt, ved å uttrykke en reservasjon eller motstand, så taler det mot at de har godtatt det motparten har gitt uttrykk for.

I ARD 1990-1 la retten vekt på flere momenter som uttrykk for tariffvilje. Det som talte mot at partene hadde ment å binde seg tariffrettslig var for det første at forhandlingene ble brutt, uten at partene diskuterte om det var meningen å inngå tariffavtale. De diskuterte heller ikke innholdet i en eventuell tariffavtale eller betydningen av den omstridte protokolltilførsel generelt eller utsagnet om mønsterplantimen spesielt. De forhandlingene som ble ført hadde sitt utgangspunkt i utøvelse av styringsretten. I tillegg kom det at ” om Norsk Lærerlag virkelig mente at det utsagnet alene skulle ha virkning som tariffavtale, ville det har vært all mulig grunn til å sørge for at dette ble klargjort.” De burde med andre ord ha gitt uttrykk for hva de mente.

Hvorvidt partene har sett på forholdet til den allerede etablerte tariffordning kan også kaste lys over om partene har ment å tariffbinde seg.

”Det ville da reise seg spørsmål om forholdet til den ordning som allerede var etablert for styrkningstiltakene, og som i utgangspunktet skulle vare i enda halvannet år, om ikrafttredelses- og virkningstiden for en slik spesiell avtale, om dens forhold til gjeldende avtaler og ikke minst om forholdet til det tariffavtaletilbud staten hadde gitt og som Norsk Lærerlag hadde forkastet.”

2.5.3 Skriftlighetskravet og den subjektive tariffviljen

Rettspraksis viser at det ikke alltid er vanntette skott mellom de objektive kriteriene; skriftlighetskravet og generalitetskravet og den subjektive tariffviljen.

Jeg skal i dette kapittel ta frem noen dommer som illustrerer at retten ikke klarer å avgjøre om skriftlighetskravet er oppfylt uten å trekke inn en tariffviljevurdering.

Andersen bruker sak 1930 – 70³⁷ kjøttindustriarbeiderforbund dommen til å illustrere at Arbeidsretten er meget varsom med å praktisere et elastisk skriftlighetskrav. Faktum er kort beskrevet på side 29. I domspremissene uttaler Arbeidsretten ” Skal lovens krav ansees tilfredsstillende må det derfor efter den muntlige konferanse være avgitt skriftlige erklæringer som gir uttrykk for at *partene har villet tariffbinde sig*³⁸ overfor hverandre.” Retten så deretter på den etterfølgende korrespondanse mellom partene og fant at et brev av 7.april ikke inneholdt noe som ”direkte og utvetydig gir uttrykk for at det med dette brev *har villet*³⁹ gi en skriftlig erkjennelse av at det var sluttet en bindende tariffavtale av innhold som i advokat Eriksens brev nevnt.”

Da dette ikke var et klart tilfelle der skriftlighetskravet var oppfylt prøvde retten om skriftlighetskravet i dette tilfellet kunne legges litt på strekk. Det karakteristiske ved domspremissene jfr. Andersen s. 109 er vekten som var lagt på det som hadde foregått mellom partene og om det ” ga et pålitelig og uomtvistet holdepunkt for å konstantere at det *har vært deres mening*⁴⁰ å slutte en bindende avtale. Videre uttaler han lenger ned” Arbeidsretten inntok med andre ord det standpunkt at det ikke bare må foreligge skriftlige bekreftelser fra hver av partene, men at disse bekreftelser må være direkte og utvilsomme i sitt innhold”.

Andersens tolkning av denne dommen og dommen i seg selv er interessant fordi man kan ane det jeg kaller tariffviljen. Vi ser det subjektive uttrykt ved at ” det må ha vært deres mening”. Det er ikke nok med partenes underskrift på et dokument. Andersen hevdet før han behandlet denne dommen i boken sin at skriftlighetskravet kan legges på strekk der hensynet bak skriftlighetskravet ivaretas. Skriftlighetskravet skal sørge for å avskjære tvil om det er inngått tariffavtale. Det Arbeidsretten gjør i denne dommen er å stille et krav til den skriftlige erklæringens innhold. Dommen gir et eksempel på at det subjektive elementet som tariffviljen utgjør kan være et viktig moment i vurderingen av om skriftlighetskravet er oppfylt. Dette kan man se på flere måter. Man kan se tariffviljen som et selvstendig

³⁷ Jfr Andersen s. 107 flg. (1955)

³⁸ Min kursivering.

³⁹ Min kursivering.

⁴⁰ Min kursivering.

moment som kan spille inn ved vurderingen av om skriftlighetskravet er oppfylt eller man kan se det slik at domstolen ikke kommer i mål med å bare se på det objektive. Dette medfører at man ser hen til hva partene har ment med sine disposisjoner, som et moment i en større vurdering enn det skriftlighetskravet strengt tatt skulle tilsi.

For å kunne forsvare et avvik fra den strenge ordlydsfortolkning måtte man finne en løsning som ivaretok hensynet bak skriftlighetskravet. Hensynet ble ivaretatt ved at man nettopp stilte krav til hva partene hadde ment med disposisjonen. På denne måten styrket man beviset om at det var inngått en tariffavtale.

Det finnes nok et eksempel hvor retten ikke klarer å avgjøre spørsmålet om skriftlighetskravet er oppfylt uten å måtte trekke inn tariffviljen.

ARD 1935-61, Viul Træsliperidommen. Dommens faktum er kort gjengitt på side 29.

Arbeidsretten så på den brev veksling som foregikk mellom Viul og den lokale fagforening og uttaler

” Når bedriften skriver som den her har gjort, må det har vært dens mening at det forslag som var omhandlet i brevet var et samlet hele, således at bedriften på sin side skulle være budet til forslaget arbeidsfordeling, om fagforeningen på sin side gikk med på forslaget reduksjon av mannskapsstyrken.

Det er i god samklang hermed, at bedriften efter forhandlingene mellem hovedorganisasjonene den 18. april om den ordinære mannskapsstyrke skriver til fagforeningen i brevet av 20.april ’Vi --- bekrefter at vi fastholder vårt forslag av 13.ds.vedr. fordeling av arbeidet---’.”

Det kunne etter Arbeidsrettens mening ikke være tvilsomt at bedriften med denne bekreftelse hadde villet gi uttrykk for at den anså seg bundet overfor fagforeningen ”til den i brevet av 12. april om handlede og på møtet den 13. april drøftede arbeidsfordeling.”

Deretter ser de på momentet om den som blir forpliktet har protestert.

”Denne arbeidsfordeling har så fagforeningen formelt vedtatt i sitt møte den 22. april. Og melding herom har foreningen sendt til bedriften i sitt brev av 25. april, uten at bedriften fant grunn til å ta noen reservasjon.”

Viul har ikke protestert og det taler derfor for at de har inngått tariffavtale.

Til slutt er retten inne på grensedragningen mellom avtaler og tariffavtaler som et siste moment. Det som talte for at det var tariffavtale var at dersom bedriften hadde villet binde seg med hensyn til arbeidsfordelingen, så ”må det ha all formodningen for sig at den gjensidige forutsetning har vært at mulige tvisteligheter skal løses efter de for tariffvister

gjeldende regler.” Med andre ord, ved tvist om fordelingen utløses de rettslige mekanismer som følger av en tariffavtale, men som ikke ville blitt utløst dersom det var en avtale. Tilslutt kom Arbeidsretten inn på om skriftlighetskravet er oppfylt. ”Der er visstnok ikke opprettet noen formell, av begge parter i fellesskap underskrevet tariffavtale. Men bedriftens brev av 20.april sammen med fagforeningens brev av 25. april må sies å tilfredstille skriftlighetskravet...”.

Slik jeg oppfatter denne dommen ser retten først på om partene har ment å binde seg tariffrettslig. Dette finner retten å kunne bekrefte. De legger deretter skriftlighetskravet på strekk i det de godtar at det ikke foreligger noe skriftlig opprettet dokument men skriftlige erklæringer som de kan tolke som skriftlige bekreftelser. Ut fra en ren ordlydsfortolkning av § 3 nr.1 første pkt innebærer denne dommen at skriftlighetskravet strekkes langt. Hva er det så som begrunner at de strekker skriftlighetskravet så langt i denne dommen? Jeg finner ingen annen løsning enn at tariffviljen spilte en vesentlig rolle.

Dommene viser at tariffviljen er et viktig moment for å avgjøre det objektive skriftlighetskriteriet i situasjoner hvor retten finner det hensiktsmessig å legge skriftligheten litt på strekk. Tariffviljen er et av flere mulige momenter som ivaretar hensynet bak skriftlighetskravet og derfor faller det også naturlig å trekke inn slike vurderinger.

Som jeg var inne på under kapittel 2.4.4 er skriftlighetskravet en ugyldighetsregel. Man har villet sikre seg at dokumentet i seg selv gir uttrykk for at partene har villet opprette en tariffavtale. Ved skriftlighetskravet er utgangspunktet selve dokumentet. Dette er en objektiv tilnærming. Retten stiller seg spørsmålet om dokumentet i seg selv gir uttrykk for at partene har villet opprette en tariffavtale. Ved tariffviljen går retten rett til partenes subjektive mening og stiller det samme spørsmålet, har partene hatt til hensikt å inngå tariffavtale. Det er da naturlig å se hen til avtaledokumentene for å se om det er noe der som tyder på at dette har vært partenes mening. Således blir skriftlighetskravet et moment i tariffviljevurderingen. Da er det heller ikke så langt fra at tariffviljen er et moment i skriftlighetsvurderingen.

Man kan egentlig si at tariffviljen er en annen vinkling for å ivareta hensynet bak skriftlighetskravet. Man vil sikre seg at det ikke er noen tvil om at partene har inngått tariffavtale.

Også ARD 1922- 198, kan illustrere at tariffviljen blir trukket inn som et selvstendig moment ved avgjørelsen av om skriftlighetskravet er oppfylt.

Spørsmålet i saken var om det var opprettet gyldig tariffavtale, selv om den bare var underskrevet av den ene part. I rettens premisser uttales det ”Tariffavtalen er fremlagt, og det viser sig at den bare er underskrevet av mestrene. Det er imidlertid ikke bestridt av mestrene at man fra begge sider har vært på det rene med at en for alle parter fullt bindende tariffavtale var avsluttet.” Mestrene var de saksøkte og når de ikke bestridte at det forelå tariffavtale, bekrefter de at de har tariffvilje. Det at motparten ikke har skrevet under, finner Arbeidsretten skyldes en forglemmelse som ikke tillegges vekt. Retten finner på dette grunnlag at det er inngått en gyldig tariffavtale.

I denne forbindelse vil jeg vise til Andersen(1955)s. 103-104, der han skriver etter å ha sett på ARD 1922-198 ”jeg er heller ikke for mitt vedkommende i tvil om at dommen gir uttrykk for et hensiktsmessig syn på skriftlighetskravet...”. Videre uttaler han ”Vel er det så at skriftlighetskravets etterlevelse, slik kravet er motivert, er særdeles maktpåliggende. Men det hindrer ikke at det i noen grad bør være adgang til å lempe på det, når det er åpenbart for alle at de interesser kravet skal tilgodese, reelt sett er ubetinget ivaretatt.” Dette oppfatter jeg som at han nettopp er inne på at tariffviljen er det som gjør at skriftlighetskravet kan lempes. Han kaller det bare noe annet; et hensiktsmessig syn på skriftlighetskravet.

2.5.4 Generalitetskravet og den subjektive tariffviljen

Jeg har også funnet eksempler som viser at retten ikke klarer å avgjøre om kravet arbeids- og lønnsvilkår er oppfylt uten å trekke inn en tariffviljevurdering.

I ARD 1983- 235 Neptuno, illustreres at hva partene mente, var avgjørende for om generalitetskravet var oppfylt. Saken gjaldt tvist om en protokoll om avskjed av tillitsvalgte var å anse som en tariffavtale. Retten kom til at generalitetskravet ikke var tilfredstilt. Retten la vekt på at ” Det er enighet mellom partene om at protokollen av 27.juni 1983

ansees som en avtale for løsning av tvisten om avskjedigelse av Halstensen, men at den ikke kan påberopes som en avtale som får anvendelse for andre arbeidsforhold.” Det vil si at avtalen ikke kunne rettes mot ubestemte arbeidstagere. Dette var også i overensstemmelse med protokollens ordlyd. Enigheten var i realiteten en etterfølgende enighet mellom partene. Men det er en sterk formodning for at partene også ved inngåelsen av avtalen ikke aktet å lage en tariffavtale.

ARD 1935-15 City Hotell dommen, som jeg også har vært inne på under generalitetskravet, viser at retten trekker inn tariffviljen for å vurdere generalitetskravet.

Etter en ulovlig streik ble det avtalt mellom hotellet og Norsk Hotell og Restaurantforbund at hotellet skulle ta inn igjen det gamle personalet etter sine gamle individuelle kontrakter. Spørsmålet i saken var hvorvidt denne avtalen var en tariffavtale. Retten fant at generalitetskravet ikke var oppfylt og avtalen kunne således ikke regnes som tariffavtale.

”Forbundet har ikke tidligere hatt tariffavtale med City Hotel. Det var derfor ikke eldre tariff-festede arbeids- og lønnsvilkår som forbundet tenkte på, når det i møtet den 19. mai henstillet til hotellet å ta inn igjen sine gamle folk på deres tidligere lønns- og arbeidsvilkår. I denne henstilling lå ikke annet enn at hotellet skulde ta inn igjen hver enkelt av det gamle personale i deres gamle stilling, og med de arbeids- og lønnsvilkår som de, hver for sig, hadde hatt etter sine gamle individuelle arbeidsavtaler.”

Det avgjørende for at generalitetskravet ikke ble ansett oppfylt var at arbeidstakersiden ved forbundet mente at hotellet bare skulle ta inn igjen det gamle personalet etter sine gamle individuelle kontrakter. Det var dette City hotell også godtok og gjorde. Det var således ikke meningen fra arbeidstakersiden å inngå noen tariffavtale og heller ikke fra arbeidsgiversiden. Den protokoll som ble satt opp mellom forbundet og City Hotel var derfor en avtale uten de tariffrettslige virkninger.

Arbeidsrettens dom av 2. mai 2005, som jeg var inne på i kappitlet om generalitetskravet viser at det vanskelig lar seg gjøre å skille tariffviljen fra de objektive kriteriene.

Spørsmålet som i denne forbindelse er av interesse var om Bergen kommune var tariffrettslig forpliktet til å la alle nye arbeidstakere som oppfylte vilkårene få et ekstra

lønnstrinn i henhold til protokollene. Dette er spørsmålet om generalitetskravet er oppfylt. Retten avgjorde dette etter en helhetsvurdering.

I praksis hadde Bergen kommune gitt slike tillegg til alle nye arbeidstakere. Dersom retten her hadde lagt avgjørende vekt på en objektiv vurdering springer det i øynene at generalitetskravet ville vært ansett for oppfylt. Retten ville da kommet til at det forelå en tariffrettslig forpliktelse.

Når retten så kommer til at det ikke var en tariffavtale er det fordi den la avgjørende vekt på en subjektiv vurdering av om kommunen var tariffrettslig forpliktet. Det vil si at de stilte seg spørsmålet om kommunen hadde hatt til hensikt å inngå tariffavtale. I denne vurderingen la retten til grunn at det isolert sett talte for tariffvilje at partene hadde gitt tilleggene til nyansatte. De momentene som fikk større betydning og som talte for at det var inngått avtale var ”Forklaringene og omstendighetene rundt inngåelsene av protokollene...”. De tydet” imidlertid etter Arbeidsrettens oppfatning heller på at dette ikke er skjedd for å oppfylle tariffrettslige forpliktelser men av personalpolitiske grunner.”

Hva partenes forklaringer nærmere gikk ut på sier dommen ingen ting om. Når det gjelder omstendighetene fremkommer det at retten la vekt på om de hadde benyttet hjemmel for opprettelse av lokal særavtale i overensstemmelse med hovedtariffavtalen på området.

Dersom partene hadde benyttet den hjemmel som fantes i hovedtariffavtalen ville det vært formodningen for seg at partene hadde ment å inngå tariffavtale. Partene hadde imidlertid ikke benyttet denne hjemmelen og det talte således for at partene ikke hadde hatt til hensikt å inngå tariffavtale.

Retten kom derfor til at protokollene var avtaler rettet mot bestemte arbeidstakere. Når andre arbeidstakere senere hadde fått tilsvarende tillegg så var dette utøvelse av styringsretten.

Arbeidsrettens dom av 31.januar 2006, Sykepleierdommen tvistepunkt 4, protokollen av 27. januar 1998 mellom NSF og Akershus fylkeskommune, viser også at det ikke er vanntette skott mellom generalitetskravet og tariffviljevurderingen.

Spørsmålet som reiser seg i denne forbindelse er om avtalen innebar at alle nyansatte skulle få de samme tilleggene som de som var omfattet på inngåelsestidspunktet fordi

arbeidsgiver var forpliktet til det. Dette er i realiteten et spørsmål om generalitetskravet er oppfylt. Når retten stiller spørsmålet om arbeidsgiver er tariffrettslig forpliktet innebærer det et spørsmål om partene har hatt til hensikt å inngå generelle arbeids- og lønnsvilkår. Derfor blir tariffviljen nødvendigvis en del av vurderingen av om generalitetskravet er oppfylt.

Avtalen var i realiteten også gjort gjeldende for arbeidstakere som var tilsatt i de aktuelle stillinger etter avtaleinngåelsen. Dette taler for at partene hadde ment å inngå tariffavtale. Retten så videre på formålet med avtalen som kom frem under bevisførselen. Formålet var å rekruttere så vel som å beholde de arbeidere man allerede hadde. Dette er i denne forbindelse rekrutteringsformålet som er interessant i det dette retter seg mot ubestemte arbeidere. Det at det var et rekrutteringsformål var således et moment som talte for at partene hadde hatt til hensikt å inngå tariffavtale. Dette momentet var et moment som også talte for at generalitetskravet var oppfylt.

Det neste retten så på var protokollens formuleringer. Det skulle ytes et rekrutterings- og stabiliseringstillegg på 38 T-trinn fra tilsetting. Rettens flertall uttaler at ”Preposisjonsleddet ’fra tilsetting’ kan nødvendigvis ikke gjelde dem som allerede var i de aktuelle stillingskategoriene, men må peke fremover mot dem som senere skulle tilsettes i tilsvarende stillinger.” Momentet taler således for at det var meningen å inngå generelle arbeids- og lønnsvilkår, i det de var rettet mot ubestemte arbeidere.

Retten så også på partenes valg av hjemmel. I rettens premisser står det ”Forhandlingene viser at det på begge sider under forhandlingene ble gjort overveielser om hvilken hjemmel som burde anvendes, og at punkt 5.3 ble valgt nærmest som den eneste mulige løsning i en situasjon hvor begge de lokale parter ønsket å binde seg tariffmessig.” Den hjemmel de brukte var en hjemmel for å inngå individuelle avtaler, ikke for opprettelse av tariffavtaler. Konkret i dommen var dette et moment som talte mot at partene hadde ment å opprette en tariffavtale. Retten uttalte innledningsvis

” Det avgjørende må, som ellers ved avgjørelsen av om en avtale er en tariffavtale, være en vurdering av om kriteriene for tariffavtale er oppfylt. Retten skyter i denne forbindelse inn at ved denne vurderingen kan partenes valg av hjemmel være et moment i bedømmelsen, og da særlig i bedømmelsen av hvorvidt partene har hatt til hensikt å inngå en tariffavtale.”

Her vises det særlig til tariffviljevurderingen. Valg av hjemmel er et relevant moment i tariffviljevurderingen, hvorvidt det taler for eller mot tariffavtale beror på hjemmelens innhold.

Videre la retten vekt på at ”KS utviste passivitet i en situasjon hvor tariffmotparten, NSF, var av den oppfatning av man inngikk en særavtale”. I dette tilfellet burde altså KS protestert på NSF sin oppfatning og uttrykt at de hadde en annen oppfatning. Er man passiv overfor en annens oppfatning om inngåelse av tariffavtale, og denne mening kommer til uttrykk, så taler det for at begge parter har ment å tariffrettslig binde seg. Hvorvidt man er passiv eller uttrykker seg aktivt, gir signaler om meninger og er således et tariffviljemoment.

I denne helhetsvurderingen var det bare et moment som talte mot at det var inngått tariffavtale. Dette ble ikke tillagt så stor vekt at retten kom til at det ikke var inngått tariffavtale. Helhetsvurderingen talte for at det var inngått tariffavtale og dette ble også dommens utfall.

Jeg vil tilslutt gjøre en sammenligning av Bergen kommune og sykepleierdommen tvistepunkt 2. Disse er begge nær grensen for hva som må ansees som en tariffavtale. I begge saker dreier det seg om en arbeidsgiver som skal gi tillegg for visse stillingskategorier. I Bergen kommune kom retten til at det var inngått en avtale. At de nyansatte hadde fått de samme tilleggene som de som var omfattet av denne avtalen var utøvelse av styringsrett. I Sykepleierdommen kom retten til at det forelå tariffavtale. I begge dommene var det spørsmål om generalitetskravet var oppfylt, men tariffvilje var det avgjørende.

Utslagsgivende i de to dommene var at i Bergen kommune ble det gitt uttrykk for at partene ikke hadde villet binde seg, både forklaringer og protokollenes hjemmelsgrunnlag tilsa dette. I sykepleierdommen var det bare ett moment som talte mot at det var meningen å inngå tariffavtale. Dette var heller ikke et særlig sterkt moment.

Har de hatt til hensikt å inngå tariffavtale, er det også nærliggende å konstantere at partene har hatt til hensikt å inngå arbeids- og lønnsvilkår for ubestemte arbeidstakere, selv om dette ikke kommer helt klart frem.

Bergen kommune og Sykepleierdommen illustrerer hvordan tariffviljen blir vektlagt når man er i grenseområdet for hvorvidt generalitetskravet er oppfylt.

Som for skriftlighetskravet kan man vel si at tariffviljen forsvarer at man kan utvide begrepet ”ubestemte arbeidstakere” til å bety at det avgjørende er om alle fremtidige arbeidstakere får de arbeids- og lønnsvilkår det er tale om. Hvorvidt de fremtidige arbeidstakere får arbeids- og lønnsvilkår beror jo på om partene har ment å inngå en tariffavtale eller om arbeids- og lønnsvilkårene” tildeles i form av arbeidsgivers styringsrett.

Det denne fremstillingen i kapittel 2.5 viser er at det ikke er skarpe grenser mellom det subjektive og de objektive kriteriene som er beskrevet ovenfor i de andre kapitlene.

Spørsmål som blir stilt ved vurderingen av om for eksempel skriftlighetskravet er oppfylt vil også kunne bli stilt under tariffviljen. Og spørsmål som blir stilt ved vurderingen av tariffviljen vil kunne komme opp under vurderingen av om for eksempel generalitetskravet er oppfylt.

Mye taler for at tariffviljen er et eget kriterium. Når dette er sagt er det likevel ikke mulig slik jeg ser det å trekke vanntette skott mot de objektive kriteriene; skriftlighetskravet og generalitetskravet. Det vil være situasjoner der de objektive kravene langt på vei er oppfylt uten at det er tilstrekkelig til å konstantere at det foreligger tariffavtale eller ikke. Retten må da trekke inn en vurdering av partenes formål for å komme i mål. Dermed er det kanskje mer korrekt å si at tariffviljen er et krav som må inngå i den helhetsvurderingen det er å avgjøre om en disposisjon er en tariffavtale. Hvorvidt retten kun tar stilling til tariffviljen som et eget kriterium, som i de dommene jeg behandlet først i dette kapittel eller om tariffviljevurderingen kommer inn i forbindelse med spørsmålet om generalitetsvilkåret eller skriftlighetskravet er oppfylt, vil da ikke spille noen rolle så lenge retten tar hensyn til partenes mening på en eller annen måte.

Litteraturliste

- Andersen, Kristen. *Arbeidstvistloven tariffavtalebegrep*. I: Arbeidsretten og organisasjonene. Oslo 1955.
- Andersen, Kristen. *Fra arbeidslivets rett*. Oslo 1967.
- Berg, Paal: *Arbeidstvistloven og lønnsnemndloven*. Fjerde utgave, Oslo 1948.
- Berg, Paal: *Arbeidstvistloven og lønnsnemndloven*. Femte utgave, Oslo 1953.
- Berlufsen, Bjarne *fremmedord og synonymer blå ordbok* Bjarne Berlufsen, Dag Gundersen, Kunnskapsforlaget, Oslo 2000.
- Ertzaas, Ulf. *Tariffavtalen*. I: Arbeidsrettslig håndbok: Privat sektor LO-NHO området. Ulf Ertzaas, Kari Bergeius Andersen og Henning Jakhelln. Oslo 2004. s199-272.
- Ertzaas, Ulf. *Spesielt om hovedavtalen LO-NHO og Verkstedsoverenskomsten*. I: Arbeidsrettslig håndbok: Privat sektor LO-NHO området. Ulf Ertzaaz, Kari Bergeius Andersen og Henning Jakhelln. Oslo 2004. s 250-391.
- Evju, Stein. *Tariffavtalen som rettslig fenomen* I: Det kollektive arbeidslivet. Torgeir Aarvaag Stokke, Stein Evju og Hans Otto Frøland. [Oslo 2003]
- Evju, Stein. *Tariffavtalebegrepet – prosessuelt og materielt*. Arbeidsrett og arbeidsliv. B. 2, hefte 1. 2005, s. 112- 123.
- Kollektiv arbeidsrett*. Jan Fougner...[et al.]. [Oslo, 2004]
- Jakhelln, Henning. *Arbeidsretten*. I: Knophs oversikt over Norges rett. 11.utg. Oslo1998.
- Jakhelln, Henning. *Oversikt over arbeidsretten*. 3. utgave, Oslo 2005. s. [580]-617
- Thorkildsen, Tarjei (1996) *Notat til Arbeidsrettsrådet om enkelte spørsmål vedrørende organisasjonsmønsteret i norsk arbeidsliv, tariffavtalesystemet, tariffavtalers ufravikelighet og fredsplikt* . I: Lovdatas database for juridiske artikkler Tittel på web-stedet som inneholder dokumentet. Lovdata.no. Tilgang: [http:\ www.lovdata.no](http://www.lovdata.no)
- Woxholth, Geir: *Avtaleinngåelse, ugyldighet og tolkning*. 4.utg, 2.opplag Oslo 2002.

Kildehenvisninger:

Forarbeider:

Ot.prp.nr. 29(1912) Om utfærdigelse av en lov om arbeidstvister.

Dokument nr. 57. (1912) Fra socialkomiteen. *Uttalelse fra advokat solnørdal angaaende forslag til lov om arbeidstvister*. I: Tillæg til dokument nr. 57.(1912) fra Socialkomiteen.

NOU 1996:14 (Prinsipper for en ny arbeidstvistlov)

NOU 1996:14(Prinsipper for en ny arbeidstvistlov)I: Vedlegg I (*Notat til Arbeidsrettsrådet om enkelte spørsmål vedrørende organisasjonsmønsteret i norsk arbeidsliv, tariffavtalesystemet, tariffavtalers ufravikelighet og fredsplikt.*) Elektronisk versjon:

lovdata, Juridiske artikler: Thorkildsen, Tarjei:1996-06-21.

NOU 2001:14 (Vårens vakreste eventyr...?)

Lovregister:

1927 lov om arbeidstvister(arbeidstvistloven) av 5. mai 1927 nr. 1

§ 1

§ 3

1947 lov om boikott(boikottloven) av 5. desember 1947 nr. 1

1952 lov om lønnsnemnd i arbeidstvister(lønnsnemndloven) av 19. desember nr. 7

1958 lov om tjenestetvister (tjenestetvistloven) av 18. juli 1958 nr. 2

§ 11

1983 lov om statens tjenestemenn m.m.(tjenestemannsloven) av 4. mars 1983 nr. 3

1993 lov om allmenngjøring av tariffavtaler m.v.(allmenngjøringsloven) av 4. juni 1993 nr. 58

2005 lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern m.v.(arbeidsmiljøloven) av 17. juni

2005 nr. 62

§ 14-5

Domsregister:

ARD 1916-17-49(Murmesterdommen)

ARD 1922- 38

ARD 1922- 198

ARD 1930- 70(Kjøttindustriarbeiderdommen)

ARD 1931- 56
ARD 1935- 15(City Hotel)
ARD 1935- 61(Viul Træsliperi)
ARD 1938-8
ARD 1953- 81(Sprængstoffabrikene)
ARD 1960-76
ARD 1974- 12(rutebilarbeiderdommen)
ARD 1983-235(Neptuno)
ARD 1988- 151(Lødingen Hotel)
ARD 1988- 211
ARD 1990- 1(UFA-dommen)
ARD 1991- 140
ARD 1996- 33
ARD 2001- 66
ARD 2001- 142
ARD 2001- 162
Dom av 2. mai 2005(Bergen kommune)
Dom av 5.juli 2005(Oslo kommune)
Dom av 31.januar 2006(sykepleiedommen)

